

**HUBUNGAN ANTARA *PERSON-ORGANIZATION FIT*  
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN  
PT PEGADAIAN (PERSERO) DI JAKARTA**

**NURUL FADILLAH**

**8105102933**



**Skripsi ini Ditulis untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mendapatkan  
Gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI  
PERKANTORAN  
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2016**

***CORRELATION BETWEEN PERSON-ORGANIZATION FIT  
WITH JOB SATISFACTION ON EMPLOYEES OF PT  
PEGADAIAN (PERSERO) IN JAKARTA***

**NURUL FADILLAH**

**8105102933**



***Script is written as Part of Bachelor Degree in Education Accomplishment***

**CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION  
EDUCATION**

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION**

**DEPARTMENT OF ECONOMICS AND ADMINISTRATION**

**FACULTY OF ECONOMICS**

**STATE UNIVERSITY OF JAKARTA**

**2016**

## ABSTRAK

NURUL FADILLAH. 810102933. *Hubungan antara Person-Organization Fit (PO-Fit) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Pegadaian (Persero) di Jakarta*. Skripsi, Jakarta: Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2015.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara person-organization fit dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Pegadaian (Persero) di Jakarta. Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan dari bulan Mei sampai dengan bulan Agustus 2015. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Pegadaian (Persero) Jakarta sebanyak 45 orang. Sampel sebesar 40 orang dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel X (*person-organization fit*) diukur menggunakan kuesioner dengan skala likert. Untuk variabel Y (kepuasan kerja) juga diukur menggunakan kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis data dimulai dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah  $\hat{Y} = 18,59 + 0,927X$ . hasil uji normalitas liliefors menghasilkan  $l_{hitung} = 0,056$  sedangkan  $l_{tabel} 0,140$  karena  $l_{hitung} < l_{tabel}$  maka variabel X dan Y berdistribusi normal. Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan  $F_{hitung}$  sebesar 20,59 dan  $F_{tabel}$  sebesar 4,10  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan  $F_{tabel} 2,00$  sedangkan  $F_{hitung} 0,94$   $F_{hitung} < F_{tabel}$  sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Uji koefisien korelasi produt moment menghasilkan  $r_{hitung} = 0,593$ . Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisiensi korelasi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan  $t_{hitung} = 4,54 > t_{tabel} 1,68$ . Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara person-organization fit dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Pegadaian (Persero) di Jakarta. Dengan uji koefisiensi determinasi diperoleh hasil 35,15% maka dapat diambil kesimpulan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara person-organization fit dengan kepuasan kerja.

## ABSTRACT

*NURUL FADILLAH. 8105102933. Correlation Between Person-Organization Fit with Job Satisfaction on PT Pegadaian (Persero) Employee in Jakarta. Scientific Paper, Jakarta: Concentration of Office Administration Study Program Of Economic, Economics Department Administration, Faculty of Economic, State University of Jakarta. 2015.*


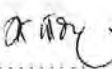



*The Purpose of this research is to correlation between Person-Organization Fit and Job Satisfaction on PT Pegadaian (Persero) Employee in Jakarta. The research is done during for four month from May until August 2015. The method of research is a survey method with the correlational approach. The population of this research was all of employee PT Pegadaian (Persero) and sample size of 40 employee for sampling technique used simple random sampling. Instrument that used to get variable data X (Person-Organization Fit) was measured using by questionnaire with Likert scale. For the Y variable (Job Satisfaction) was also measured using by questionnaire with Likert scale. The analysis test by finding the regression equation, that is  $\hat{Y} = 18,59 + 0,927X$ , while analysis rules test that is normality test results while analysis rules test that is normally regression test error Y on X with Lilliefors got  $l_{hitung} = 0.056$  while  $l_{tabel} 0,140$  matters this means sample comes from population normal distribution. Hypothesis testing used by significance test and regression linearity by using analysis table variance (anava) got regression  $F_{hitung} 20,59 > F_{tabel} 4.10$  that declare regression very mean regression linearity test that produce  $F_{hitung} 0.94 < F_{tabel} 2.00$  that's show the regression model use linear. Correlation coefficient hypothesis test is done with formula product moment produce  $r_{xy}$  as big as 0.593. Significance test with  $t_{hitung}$  as big as 4.54 and  $t_{tabel} 1.68$ . Because  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , from watchfulness result so researcher can conclude that found connection significant between Person-Organization Fit with Job Satisfaction employee in PT Pegadaian (Persero). Determination coefficient test produces KD as big as 35.15%, it can be concluded that there is a positive connection and significant relationship between person-organization fit to job satisfaction.*

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Parwana ES, M.Bus  
NIP. 196712071992031001

Jurusan	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Darma Rika S, S.Pd, MSE</u> NIP. 198303242009122001	Ketua Penguji		28/01/16
2. <u>Umi Widvastuti, SE, ME</u> NIP. 197612112000122001	Penguji Ahli		09/01/16
3. <u>Marsolijati, S.Pd, M.Pd</u> NIP. 198004122005012002	Sekretaris		09/01/16
4. <u>Widya Parinita, SE, M.Pa</u> NIP. 197006052001122001	Pembimbing I		11/01/2016
5. <u>Maisaroh, M.Si</u> NIP. 197409232008012012	Pembimbing II		07/01/16
Tanggal Lulus : 25 Januari 2016			

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 25 Desember 2015

Yang membuat pernyataan



Nurul Fadillah  
8105102933

## LEMBAR PERSEMBAHAN

*-Skripsi ini sebagai gerbang awal untuk membahagiakan Mom and Dad serta semua orang dengan cintanya yang tidak berkesudahan untukku-*

It's not about perfect

It's about effort and when you bring that effort

Every single day that's where transformation happens

That's how change occurs

-NFS-

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-nya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Hubungan Antara *Person-Organization Fit* dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Pegadaian (Persero) di Jakarta”.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun dengan niat dan tekad serta motivasi, bimbingan dan bantuan baik moril dan materil dari berbagai pihak, Alhamdulillah pembuatan skripsi Ini dapat diselesaikan. Untuk itu tidak ada kata dan ungkapan yang layak untuk disampaikan hanyalah ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Widya Parimita SE, M.Pa., selaku dosen pembimbing 1 yang bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan nasehat, bimbingan dan pengarahan dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Maisaroh, M.Si., selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membimbing, memberikan pengarahan dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si., Selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.
4. Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
5. Darma Rika Swamarinda, SE. M.Se selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran



6. Drs. Dedi Purwana E.S, M.Bus., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta dan Dosen Pembimbing Akademik.
7. Bapak dan Ibu Dosen FE UNJ khususnya dosen Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada peneliti.
8. Herman Suyadi., selaku pembimbing dalam pengambilan data di PT Pegadaian (PT Persero)
9. Kedua orang tua dan seluruh keluarga yang telah memberikan kasih sayang, doa, nasehat, semangat serta dukungan moril maupun materil kepada peneliti sehingga pada akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dan Sahabat serta teman-teman Pendidikan Administrasi Perkantoran Reguler 2010 yang selalu memberikan dukungan moril kepada peneliti untuk dapat menyelesaikan skripsi ini serta seluruh pihak yang telah ikut berpartisipasi dalam penulisan skripsi ini.

Atas segala bantuan dan semangat yang telah diberikan kepada peneliti selama ini, peneliti mengucapkan terima kasih dan semoga Allah SWT memberikan rahmat serta pahala yang berlimpah.

Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik untuk peneliti sendiri maupun untuk pembaca.

Jakarta, Desember 2015

(Peneliti)

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	iii
<b><i>ABSTRACT</i> .....</b>	iv
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SHP .....</b>	v
<b>PERNYATAAN ORISINAITAS .....</b>	vi
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN .....</b>	vii
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	viii
<b>DAFTAR ISI .....</b>	x
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	xv
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah . ....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Pembatasan Masalah.....	11
D. Perumusan Masalah .....	11
E. Kegunaan Penelitian .....	12
<b>BAB II    KAJIAN TEORETIK</b>	
A. Deskripsi Konseptual.....	13
1. Kepuasan Kerja (Y) .....	13

2. <i>Person-Organization Fit</i> (X).....	20
B. Hasil Penelitian Yang Relevan .....	24
C. Kerangka Teoretik .....	27
D. Perumusan Hipotesis Penelitian.....	30

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Tujuan Penelitian .....	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
C. Metode Penelitian .....	31
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data .....	34
1. Kepuasan Kerja (Y) .....	34
a. Definisi Konseptual .....	34
b. Definisi Operasional .....	34
c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja .....	34
d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja .....	36
2. <i>Person-Organization Fit</i> (X).....	37
a. Definisi Konseptual .....	37
b. Definisi Operasional .....	37
c. Kisi-kisi Instrumen <i>Person-Organization Fit</i> .....	38
d. Validasi Instrumen <i>Person-Organization Fit</i> .....	40
F. Teknik Analisis Data .....	40
1. Uji Persamaan Regresi .....	41
2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas Data .....	42
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi .....	42
b. Uji Linieritas Regresi .....	43
c. Uji Koefisiensi Korelasi .....	43
d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t) .....	44
e. Uji Koefisien Determinasi .....	45

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data	
1. Data Kepuasan Kerja .....	46
2. Data <i>Person-Organization Fit</i> .....	49
B. Pengujian Hipotesis .....	48
1. Uji Persamaan Regresi .....	48
2. Uji Persyaratan Analisis .....	52
a. Uji Normalitas .....	52
3. Uji Hipotesis .....	53
a. Uji keberartian Regresi .....	54
b. Uji Linieritas Regresi .....	55
c. Uji Koefisien Korelasi .....	56
d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi .....	57
e. Uji Koefisien Determinasi .....	58
C. Pembahasan .....	58

## **BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	61
B. Implikasi .....	62
C. Saran .....	62

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>
-----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>66</b>
--------------------------------	-----------

<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	
----------------------------	--

## DAFTAR TABEL

TABEL	JUDUL	HALAMAN
III.1	Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan .....	35
III.2	Skala Penilaian untuk Kepuasan Kerja Karyawan.....	35
III.3	Kisi-kisi Instrumen <i>Person-Organization Fit</i> .....	38
III.4	Skala Penilaian <i>Person-Organization Fit</i> .....	39
IV.1	Tabel Interpretasi terhadap Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja .....	47
IV.2	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja .....	47
IV.3	Perhitungan Skor Indikator Kepuasan Kerja .....	49
IV.4	Tabel Interpretasi terhadap Skor Rata-Rata <i>Person-Organization Fit</i>	50
IV.5	Distribusi Frekuensi <i>Person-Organization Fit</i> .....	50
IV.6	Perhitungan Skor Indikator <i>Person-Organization Fit</i> .....	52
IV.7	Anava untuk Uji Signifikan dan Linieritas Regresi .....	55
IV.8	Tabel Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi .....	57
IV.9	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi antara X dan Y.....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
I.1	Tingkat Kepuasan Karyawan PT Pegadaian berdasarkan Komponen .....	3
I.2	Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Pekerjaan .....	5
I.3	Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Kepemimpinan .....	8
I.4	Produktifitas per Pegawai PT Pegadaian (Persero) .....	9
I.5	Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Kebijakan Diklat .....	10
II.1	Hubungan Person-Organization Fit dengan Kepuasan Kerja .....	29
IV.1	Histogram Kepuasan Kerja .....	48
IV.2	Histogram <i>Person-Organization Fit</i> .....	51
VI.3	Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 18,585 + 0,927X$ .....	53

## DAFTAR LAMPIRAN

	HALAMAN
Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Penelitian dari UNJ .....	67
Lampiran 2 Surat Pemberian Izin Penelitian .....	68
Lampiran 3 Surat Keterangan dari PT Pegadaian (Persero) .....	69
Lampiran 4 Permohonan Pengisian Angket.....	70
Lampiran 5 Instrumen Uji Coba Variabel X .....	71
Lampiran 6 Instrumen Uji Coba Variabel Y .....	73
Lampiran 7 Instrumen Final penelitian Variabel X .....	76
Lampiran 8 Instrumen Final Penelitian Variabel Y .....	78
Lampiran 9 Skor Uji Coba Instrumen Variabel X .....	81
Lampiran 10 Perhitungan Uji Coba Variabel X .....	82
Lampiran 11 Data Perhitungan Validitas Variabel X .....	84
Lampiran 12 Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Validitas Variabel X .....	86
Lampiran 13 Data Perhitungan Validitas Variabel X .....	87
Lampiran 14 Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X .....	89
Lampiran 15 Skor Uji Coba Instrumen Variabel Y .....	90
Lampiran 16 Data Perhitungan Validitas Variabel Y .....	91
Lampiran 17 Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Validitas Variabel Y .....	93
Lampiran 18 Data Perhitungan Validitas Variabel Y .....	94

Lampiran 19 Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y .....	96
Lampiran 20 Data Mentah Variabel Y (Kepuasan Kerja) .....	97
Lampiran 21 Data Mentah Variabel X ( <i>Person-Organization Fit</i> ) .....	98
Lampiran 22 Proses Perhitungan Interpretasi Skor Rata-Rata .....	99
Lampiran 23 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X	100
Lampiran 24 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y	101
Lampiran 25 Grafik Histogram Variabel X ( <i>Person-Organization Fit</i> ) .....	102
Lampiran 26 Grafik Histogram Variabel Y (Kepuasan Kerja) .....	103
Lampiran 27 Hasil Data Mentah Variabel X dan Variabel Y .....	104
Lampiran 28 Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku ....	105
Lampiran 29 Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku .....	106
Lampiran 30 Data Indikator Variabel X .....	107
Lampiran 31 Data Indikator Variabel Y .....	108
Lampiran 32 Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y .....	109
Lampiran 33 Perhitungan Persamaan Regresi Linier Sederhana .....	110
Lampiran 34 Tabel untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$ .....	111
Lampiran 35 Grafik Persamaan Regresi Linier Sederhana .....	112
Lampiran 36 Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 18,585 + 0,927X$ .....	113
Lampiran 37 Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 18,585 + 0,927X$ .....	114



Lampiran 38 Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi	
$\hat{Y} = 18,585 + 0,927X$ .....	115
Lampiran 39 Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran	
Regesi $\hat{Y} = 18.585 + 0,927X$ .....	117
Lampiran 40 Perhitungan Uji Keberartian Regresi .....	118
Lampiran 41 Perhitungan Uji Kelinieran Regresi .....	119
Lampiran 42 Perhitungan JK (G) .....	120
Lampiran 43 Tabel Anava Untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi	121
Lampiran 44 Perhitungan Koefisien Korelasi <i>product moment</i> .....	122
Lampiran 45 Perhitungan Uji Signifikan (uji-t) .....	123
Lampiran 46 Perhitungan Uji Koefisien Determinasi .....	124
Lampiran 47 Tabel Nilai r <i>Product moment</i> .....	125
Lampiran 48 Nilai Kritis L untuk Uji <i>liliefors</i> .....	126
Lampiran 49 Tabel Kurva Normal Persentasi Daerah Kurva Normal o-z .....	127
Lampiran 50 Nilai Persentil Untuk Distribusi t .....	128
Lampiran 51 Nilai Persentil Untuk Distribusi f .....	129
Lampiran 52 Tabel Penentuan Jumlah Sampel dari Populasi.....	133
Lampiran 53 Riwayat Hidup .....	134

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

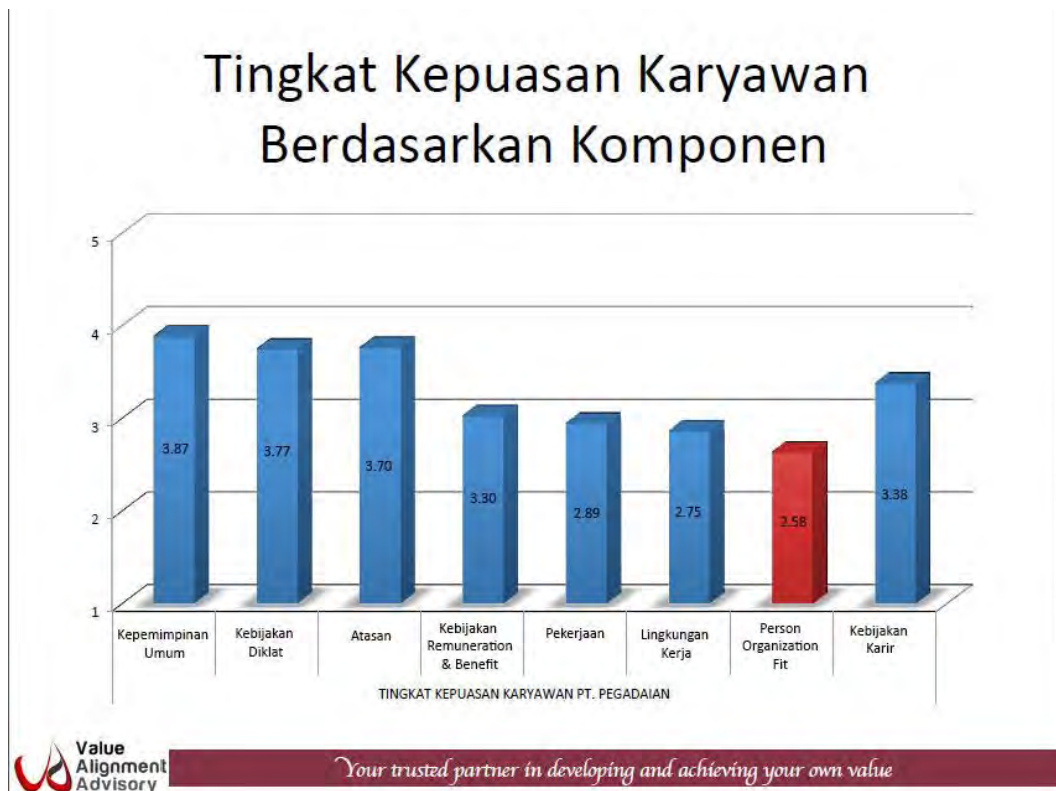
### **A. Latar Belakang**

Tantangan terbesar perusahaan pada saat ini ialah merekrut, menahan dan mengembangkan karyawannya. Perusahaan melakukan berbagai upaya untuk terus merekrut karyawan yang potensial, menahan aset perusahaan itu untuk tetap tinggal dalam perusahaannya dan selalu berusaha untuk memaksimalkan kemampuan para karyawannya. Hal ini dilakukan perusahaan demi tercapainya keharmonisan dalam penyelenggaraan kegiatan perusahaan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kemajuan dan perkembangan perusahaan. Saat ini kemajuan dan perkembangan perusahaan sudah sangat pesat sehingga menciptakan kondisi persaingan yang kompetitif baik di dalam maupun di luar perusahaan. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk selalu melakukan inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Perusahaan harus memberi perhatian khusus kepada karyawan sebagai aset untuk dapat mempertahankan dan memelihara kegiatan perusahaan untuk tetap berjalan lancar. Karyawan sebagai aset ialah motor penggerak yang akan membangun kegiatan perusahaan. Karyawan yang handal, cekatan, terampil dalam menyelesaikan tugasnya merupakan hal yang paling dibutuhkan dalam perusahaan dewasa ini. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja ialah karyawan yang memiliki produktivitas kerja rendah. Maka dari itu perusahaan harus mengetahui apa penyebab dari ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan.

PT Pegadaian (Persero) ialah badan usaha penyedia layanan pembiayaan berupa gadai untuk masyarakat yang membutuhkan dana cepat. Perubahan bentuk badan usaha menjadi perseroan terbatas pada tahun 2012, membuat Pegadaian harus melaksanakan optimalisasi sumber daya perusahaan dengan lebih baik lagi. PT Pegadaian merupakan perusahaan penyedia layanan yang identik dengan pelanggan dimana kepuasan pelanggan merupakan tujuan utama yang paling penting. Karyawan merupakan motor penggerak utama yang menyebabkan kepuasan pelanggan. Karyawan yang mampu bekerja dengan baik dan memiliki keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya akan membawa dampak pada kepuasan pelanggan.

Setiap tahun PT Pegadaian selalu menyelenggarakan survei kepuasan kerja karyawan sebagai bahan evaluasi untuk memperbaiki kinerja perusahaan. Berdasarkan survey kepuasan kerja karyawan yang dilakukan pada tahun 2013, Komponen yang dianggap penting untuk menunjukkan kepuasan karyawan yaitu kepemimpinan umum, atasan, kebijakan diklat, kebijakan remuneration & benefit, pekerjaan, lingkungan kerja, *person-organization fit*, dan kebijakan karir. Sebagaimana tertera pada Gambar I.1.



Sumber: Survey Kepuasan Kerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) tahun 2013

**Gambar I.1 Tingkat Kepuasan Karyawan PT Pegadaian berdasarkan Komponen**

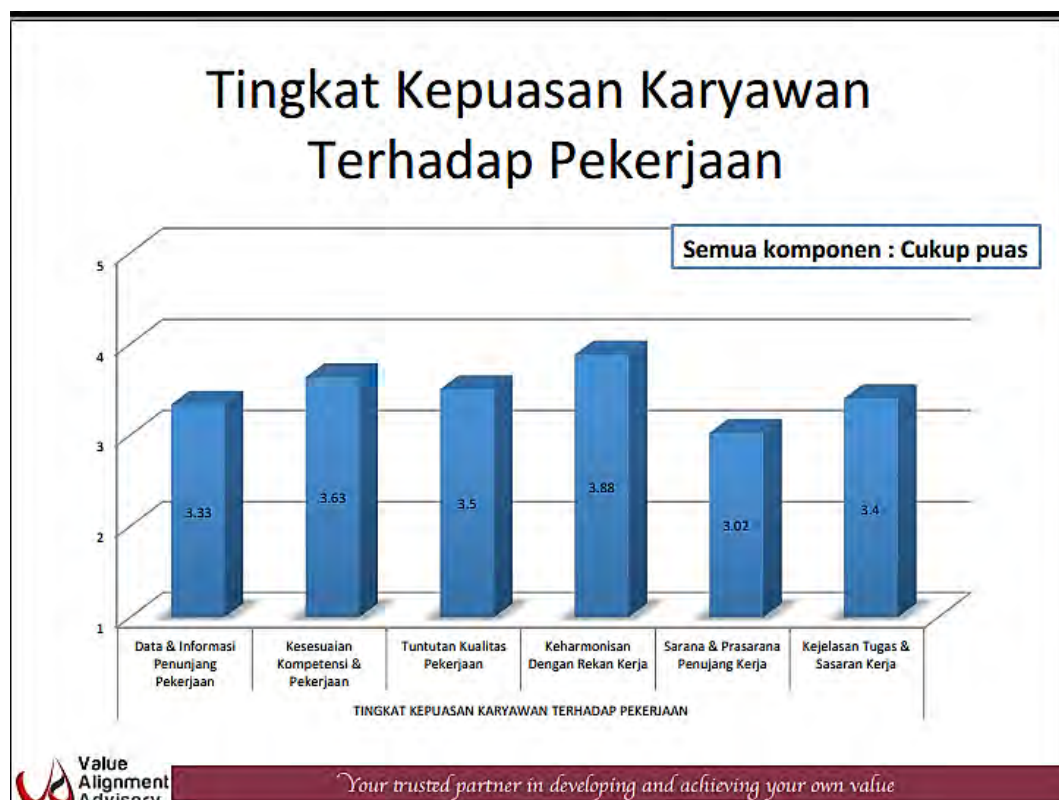
Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh PT Pegadaian tahun 2013, *person-organization fit* mendapat tempat yang paling rendah. Adanya kecocokan nilai individu dengan nilai organisasi (*person-organization fit*) juga menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa cocok akan nilai, kepribadian dan tujuan mereka dengan nilai-nilai organisasi yang ada di perusahaan senantiasa terus tinggal didalam perusahaan dan memelihara keanggotaannya. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai dengan menerapkan beberapa peraturan dan nilai yang harus dianut dan dijadikan pegangan oleh semua anggota perusahaan. Adanya kecocokan ini antara karyawan dengan perusahaan akan berdampak positif dan signifikan apabila tetap dijaga dan

dipelihara. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak cocok dengan nilai-nilai perusahaan akan meninggalkan perusahaan, yang artinya perusahaan akan kehilangan aset untuk mencapai tujuan organisasi. Bagi perusahaan, kecocokan ini dianggap penting karena akan mempermudah organisasi mengelola dan mengarahkan orang-orang tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap organisasi pasti memiliki nilai dan peraturan yang dianut dan dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi. Perusahaan sebagai organisasi yang memiliki tujuan yang ingin dicapai pasti memiliki aturan-aturan yang dipatuhi bersama demi tercapainya tujuan tersebut. Karyawan sebagai bagian dari organisasi merupakan subjek yang harus mentaati segala aturan yang berlaku. Perubahan bentuk badan usaha PT Pegadaian berpengaruh juga pada perubahan budaya organisasi. Hal ini dibuktikan dengan dicanangkannya Karyawan yang memiliki kecocokan nilai dalam diri dengan nilai yang berlaku dalam organisasi mampu menyesuaikan diri dan selalu tampak antusias berpartisipasi dalam setiap kegiatan organisasi. Bagi karyawan yang tidak merasa cocok dengan nilai-nilai serta aturan-aturan yang berlaku pasti akan merasa tidak betah dan akan berujung pada kemangkiran.

Pekerjaan yang menantang menjadi faktor penentu kepuasan kerja. Tantangan dalam pekerjaan membuat karyawan senang bekerja dan akan memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Pekerjaan yang memiliki tantangan yang rendah akan mengakibatkan kejenuhan tetapi terlalu banyak tantangan malah akan mengakibatkan rasa frustrasi dan rasa kegagalan dalam diri

karyawan. Dalam keadaan dengan tantangan yang cukup, akan memberikan pengalaman yang menyenangkan dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pada kenyataannya, pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT Pegadaian menurut survey kepuasan kerja tahun 2013 masih perlu ditingkatkan karena sarana dan prasarana penunjang pekerjaan belum mampu memuaskan karyawan saat bekerja.



Sumber: Survey Kepuasan Kerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) tahun 2013

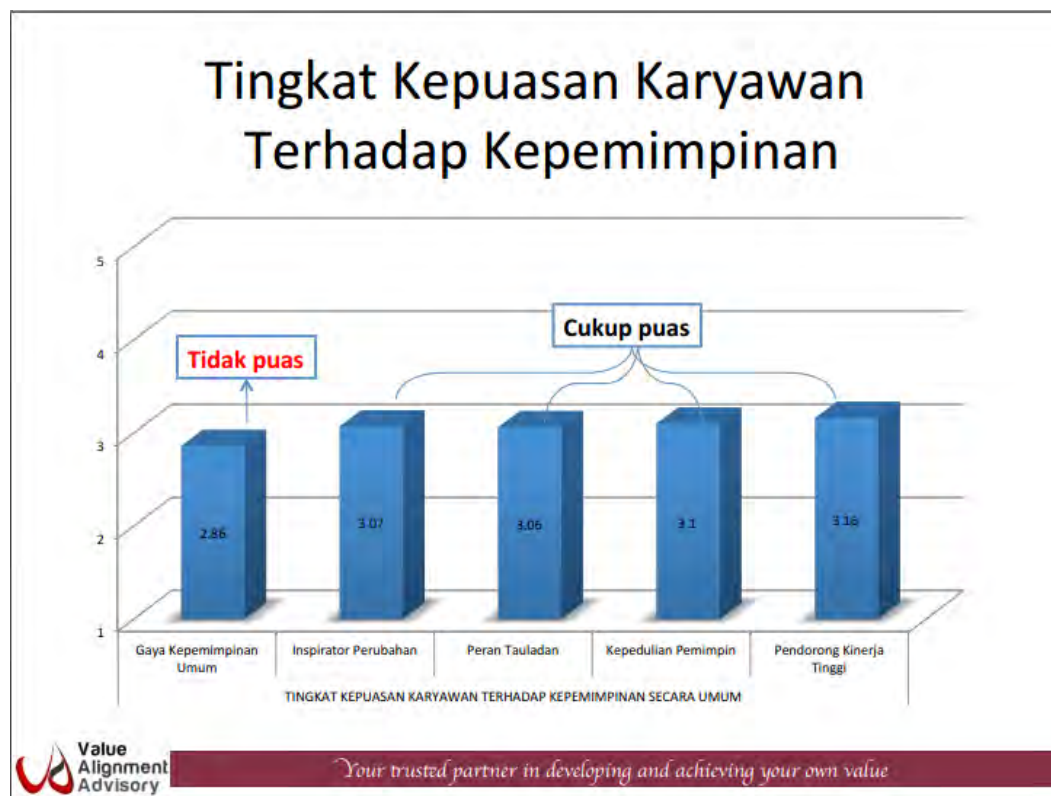
### Gambar I.2 Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Pekerjaan

Berdasarkan pada survey lapangan yang dilakukan oleh peneliti di bagian *teller* atau *front office*, 3 dari 5 orang *teller* mengatakan bahwa sebagai *teller* di kantor pusat PT Pegadaian (Persero) cukup mudah namun cepat bosan karena kurangnya nasabah yang bertransaksi sehingga apabila tidak ada nasabah yang datang, karyawan hanya menunggu diam atau bahkan bermain telepon genggam.

Imbalan yang diterima juga menjadi salah satu faktor penentu kepuasan kerja. Karyawan menginginkan sistem kompensasi dan kebijakan promosi yang dirasa adil, jelas, dan sesuai dengan harapan. Ketika gaji yang diterima adil sesuai dengan permintaan pekerjaan, keterampilan individu dan sesuai dengan standar gaji yang telah ditetapkan, kepuasan kerja akan tercipta. Kebijakan mengenai imbalan di PT Pegadaian belum cukup memuaskan berdasarkan survey yang dilakukan setahun yang lalu. Imbalan yang belum cukup memuaskan ini dirasakan oleh karyawan kontrak yang tidak memiliki imbalan lain selain gaji pokok. PT Pegadaian (Persero) juga tidak mengadakan lembur untuk meningkatkan imbalan yang diterima oleh karyawan.

Lingkungan kerja yang memadai juga turut menjadi salah satu penentu kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Lingkungan kerja yang berpengaruh langsung kepada karyawan. Lingkungan kerja yang baik ialah dimana karyawan dapat mengerjakan pekerjaan secara optimal, aman dan nyaman. Karyawan sangat memperhatikan lingkungan kerja untuk kenyamanan dalam bekerja dan fasilitas yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya. Banyak pekerja yang lebih memilih bekerja dekat dengan tempat tinggal, bersih dan relatif memiliki fasilitas yang modern serta tersedianya peralatan dan perlengkapan yang menunjang pekerjaannya. PT Pegadaian (Persero) sedang melakukan renovasi pada gedung utama dan interior setiap ruangan. Hal ini membuat para karyawan merasa kurang nyaman dan sulit untuk bekerja secara optimal karena perubahan bentuk ruangan dan penambahan perlengkapan dan peralatan baru yang dirasa belum tertata dengan rapi. Khususnya untuk tempat penyimpanan dokumen penting yang belum tertata

rapi. Adanya alat berat disekitar ruangan dan petugas renovasi yang berlalu lalang membuat suara yang gaduh dan banyaknya peralatan renovasi yang tidak tertata dengan baik membuat karyawan tidak merasa nyaman. Hal tersebut dirasa belum mampu memberikan kepuasan lebih kepada karyawan. Survey menunjukkan komponen lingkungan kerja mendapat peringkat kedua terendah. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja di PT Pegadaian masih perlu peningkatan agar tercipta kenyamanan dalam bekerja yang kemudian akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.



Sumber: Survey Kepuasan Kerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) tahun 2013

**Gambar I.3 Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Kepemimpinan**

Perubahan bentuk badan usaha menjadi PT membuat perubahan besar pada tubuh manajemen yang berimbas pada perubahan sistem manajemen dan budaya organisasi yang dianut oleh PT Pegadaian. Bergantinya pimpinan yang berasal dari



luar menjadikan gejala pada struktur kepemimpinan yang berujung pada lambatnya adaptasi karyawan menanggapi perubahan kepemimpinan membuat proses adaptasi baru bagi karyawan. Perubahan kepemimpinan ini juga berujung pada berubahnya budaya organisasi yang dianut PT Pegadaian (Persero). Hal ini dijelaskan pada gambar I.3 di atas.

Rekan kerja yang saling mendukung juga berpengaruh dalam menciptakan kepuasan kerja. Tidak hanya sekedar uang dan penghargaan yang bisa dilihat secara fisik, kebanyakan pekerja, juga membutuhkan interaksi sosial. Tidak mengherankan, memiliki teman dan rekan kerja yang saling mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja. Perilaku atasan juga penentu utama kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Brahmasari menunjukkan kepuasan kerja karyawan dapat meningkat pesat ketika atasan mereka mengerti dan memahami serta bersahabat, mendengarkan pendapat karyawan dan memahami masing-masing karyawan.<sup>1</sup> Kerjasama tim dan hubungan antar karyawan di PT Pegadaian (Persero) belum terjalin dilihat dari proses operasional perusahaan. Di setiap ruangan kurangnya interaksi antar karyawan, saat bekerja pun karyawan terlihat asyik bekerja sendiri. Hal ini berpengaruh kepada hasil kerja tim yang dicerminkan dalam gambar I.4 di bawah ini. Hasil kerja karyawan di Jakarta dalam hal ini kantor pusat masih rendah disbanding dengan kantor cabang di daerah lain. Hal ini bisa

---

<sup>1</sup> Ida Ayu Brahmasari, *Pengaruh Variabel Budaya Organisasi, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai*, JAMBSP Vol. 4 No. 3 – Juni 2008, h. 269 – 290

diakibatkan oleh kurangnya sportifitas rekan kerja pada saat melaksanakan pekerjaan.



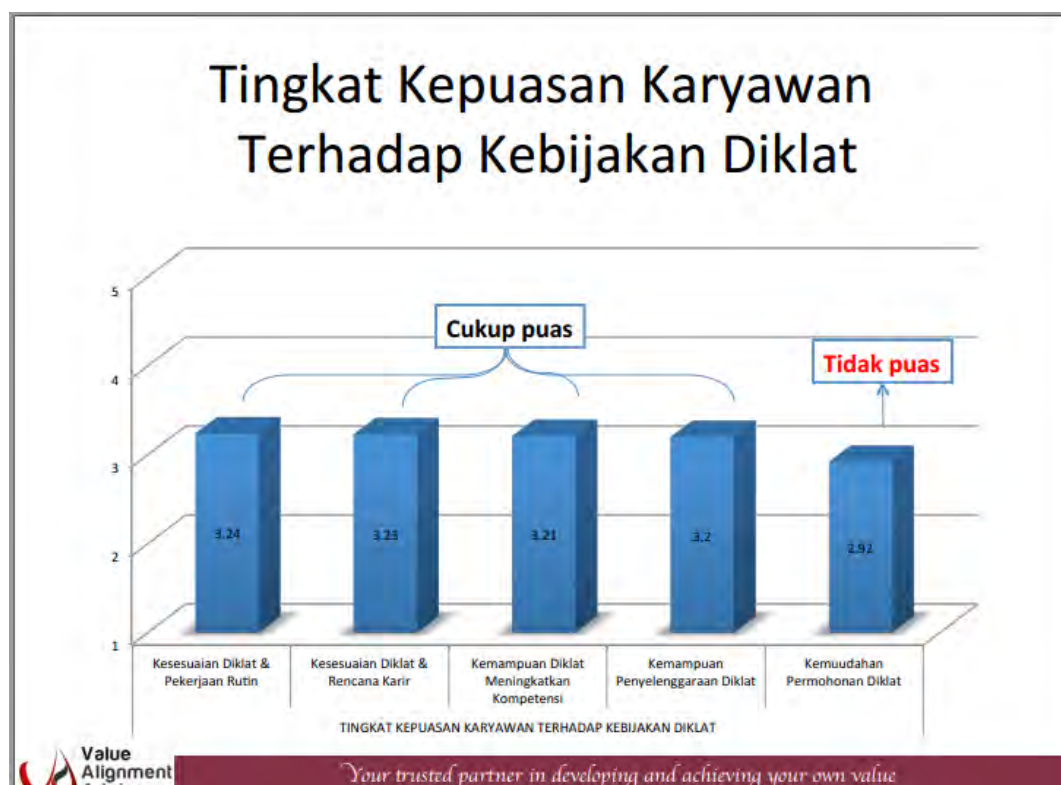
Sumber : Kinerja PT Pegadaian (Persero) Desember 2013

#### Gambar I.4 Produktifitas per Pegawai

Johnson menyatakan bahwa di samping kecocokan antara seseorang dengan organisasi tempat kerja, kecocokan antara seseorang dengan kelompok kerjanya juga harus menjadi perhatian para manajer sumber daya manusia dalam merekrut seseorang. Alasannya karena sebelum terlibat secara umum dengan kegiatan organisasi, orang tersebut dalam kesehariannya akan terlibat intens dengan tim atau kelompok kerjanya<sup>2</sup>. Kekompakan dan keserasian kerja akan tercipta manakala dalam tim memiliki kesesuaian antar anggota. Berbeda dengan yang terjadi dalam PT Pegadaian, tim yang terbentuk seringkali gagal akibat kurangnya kerjasama tim dan berbedanya tujuan dalam tim.

<sup>2</sup> James Werbel and Danny Johnson, 2001, *The use of person-group fit for employment selection: a missing link in person-environment fit*, Human Resource Management, 40/3, h. 227-240

Promosi juga menjadi bagian dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang bekerja pasti menginginkan jabatan yang sesuai dengan masa kerja dan kompetensi yang dimiliki. Untuk memiliki kompetensi yang memadai dibidangnya, karyawan harus mengikuti berbagai pendidikan dan latihan (diklat) yang diselenggarakan oleh perusahaan. Namun, di PT Pegadaian (Persero) permohonan untuk mengikuti diklat yang diselenggarakan masih sulit untuk dilaksanakan. Sebagaimana tercantum dalam survey kepuasan kerja karyawan pada gambar I.5 di bawah ini.



Sumber: Survey Kepuasan Kerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) tahun 2013

**Gambar I. 5 Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Kebijakan Diklat**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hubungan antara *person-organization fit* dengan kepuasan kerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Jakarta.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang timbul sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang kurang menantang
2. Sulitnya untuk mendapatkan permohonan diklat
3. Kondisi lingkungan yang kurang nyaman
4. Adanya perubahan pada budaya organisasi
5. Gaya kepemimpinan umum yang kurang pas akibat perubahan bentuk badan usaha
6. Tidak adanya kecocokan nilai individu dengan nilai organisasi

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah terlihat bahwa kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dan dipengaruhi oleh berbagai aspek. Oleh karena itu, peneliti membatasi masalah pada “hubungan antara kecocokan individu-organisasi (*person-organization fit*) dengan kepuasan kerja”

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kecocokan individu-organisasi (*person-organization fit*) dengan kepuasan kerja”

### **E. Kegunaan Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

#### **1. Kegunaan Teoretis**

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang *person-organization fit* dan kepuasan kerja karyawan untuk peneliti serta sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja.

#### **2. Kegunaan Praktis**

Dapat dijadikan bahan evaluasi dan referensi bagi PT Pegadaian (Persero) dan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta untuk dapat lebih memahami tentang pentingnya kepuasan kerja serta diharapkan dapat dijadikan informasi untuk masyarakat luas tentang hubungan antara *person-organization fit* dengan kepuasan kerja sehingga masyarakat dapat mengaplikasikannya.

## BAB II

### KAJIAN TEORETIK

#### A. Deskripsi Konseptual

##### 1. Kepuasan Kerja

Karyawan sebagai motor penggerak utama perusahaan merupakan aset terpenting yang memerlukan perhatian khusus. Perusahaan harus mampu mengembangkan keterampilan, mewujudkan potensi dalam diri karyawan, dan mempertahankan keberadaannya dalam perusahaan. Setiap karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan, pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai dan kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipenuhi. Salah satu kebutuhan tersebut ialah kepuasan kerja. Pada dasarnya tingkat kepuasan kerja setiap karyawan berbeda satu sama lainnya. Semakin banyak kriteria-kriteria kebutuhan dalam diri yang terpenuhi dalam perusahaan, semakin tinggi pula kepuasan karyawan. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja lebih sering keluar karyawan, sering absen, dan terbengkalainya pekerjaan dibanding dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja<sup>3</sup>.

Menurut Mathis dan Jackson, kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang<sup>4</sup>. Luthans juga mengemukakan bahwa kepuasan

---

<sup>3</sup> John M. Ivancevich dan Lee Soo Hoon, *Human Resource Management in Asia*, (Singapore: McGraw Hill, 2002), p. 12

<sup>4</sup> Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management* (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi 10, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 121

kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang merupakan hasil dari prestasi kerja atau pengalaman<sup>5</sup>.

Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya agar etika kerja, dedikasi serta kedisiplinan karyawan meningkat. Hal ini ditunjukkan melalui prestasi kerja dan moral kerja karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja berasal dari pengalaman kerja seseorang yang didapat dari dalam pekerjaan, dari luar pekerjaan dan gabungan dari dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan yaitu pujian dari rekan kerja, penempatan, suasana lingkungan kerja yang menyenangkan.

Definisi di atas senada dengan pendapat Weiss and Croponzano dalam Wibowo, kepuasan kerja sebagai *“An evaluative judgment about one’s job that partly, but not entirely, results from emotional experiences at work. It also partly results from more abstract beliefs about one’s job. Together, affective experiences and belief structures result in the evaluation we call job satisfaction”*<sup>6</sup>. Diartikan secara bebas, sebuah keputusan evaluasi tentang sebagian pekerjaan seseorang, bukan seluruhnya, adalah akibat dari pengalaman emosional dalam bekerja. Hal ini juga berasal dari sebagian keyakinan tentang sebuah pekerjaan. Bersama, pengalaman afektif dan keyakinan ini kita sebut sebagai kepuasan kerja. Pendapat ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berasal dari pengalaman dan keyakinan yang diperoleh selama bekerja dalam suatu lingkungan tertentu.

---

<sup>5</sup> Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2006), h. 243

<sup>6</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 299

Pandangan Wexley dan Yukl dalam Wilson Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya<sup>7</sup>. Sikap umum yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja berupa kedisiplinan, ketepatan dan kecepatan menyelesaikan tugas-tugasnya, serta mampu berinteraksi dengan lingkungan sekitar.

Noe at. El, mendefinisikan “*job satisfaction as pleasurable feeling that result from the perception that one’s job fulfillment of one’s important job values*”<sup>8</sup>. Dapat diartikan secara bebas, kepuasan kerja ialah perasaan menyenangkan yang berasal dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan memberikan hal yang dinilai penting. Pekerjaan juga harus mampu memberikan kepuasan kepada karyawannya. Pekerjaan itu harus memberikan arti lebih sehingga karyawan akan merasa senang dan merasa tertantang untuk terus mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Senada dengan itu, Locke mendefinisikan kepuasan kerja sebagai:

*Job satisfaction is an emotional reaction that results from the perception that one’s job fulfills or allows the fulfillment of one’s important job values, providing and to the degree that those values are congruent with one’s needs*<sup>9</sup>.

Diartikan secara bebas, “kepuasan kerja ialah sebuah reaksi emosional yang berasal dari persepsi bahwa satu pekerjaan memungkinkan pemenuhan nilai pekerjaan seseorang, dan nilai-nilai itu sesuai dengan kebutuhan”. Pekerjaan merupakan suatu media pemenuhan kebutuhan manusia. Jika

---

<sup>7</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 327

<sup>8</sup> *ibid*

<sup>9</sup> Craig C. Pinder, *Work Motivation in Organizational Behavior*, (New York: Psychology Press, 2008), p.



kebutuhan seseorang telah terpenuhi dari bekerja, maka orang tersebut memiliki kepuasan dalam bekerja.

Sementara itu, John W. Newstorm menyatakan bahwa:

*Job satisfaction is a set of favorable or unfavorable feelings and emotions with which employees view their work. Job satisfaction is an affective attitude—a feeling of relative like or dislike toward something*<sup>10</sup>.

Diartikan secara bebas “kepuasan kerja ialah suatu perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan serta ungkapan karyawan bagaimana mereka melihat pekerjaannya. Kepuasan kerja ialah suatu perilaku afektif—sebuah perasaan suka atau tidak suka yang relatif terhadap sesuatu.” Situasi dan kondisi kerja akan menimbulkan perasaan emosional dari dalam diri karyawan. Situasi yang mendukung terselesainya pekerjaan dan kondisi kerja yang memadai

Davis dalam Anwar mengemukakan bahwa “*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employess view their work*”. Dalam arti bebas, kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja<sup>11</sup>. Pada setiap karyawan yang berada dalam sebuah organisasi, tujuan yang paling diharapkan yaitu kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan bukan hanya ditunjukkan secara fisik tetapi non fisik juga bisa dijadikan sebagai alat ukur kepuasan kerja karyawan. Diantaranya kebanggaan dan kesenangan akan pekerjaannya.

---

<sup>10</sup> John W. Newstorm, *Organizational Behavior: Human Behavior at work*, 13<sup>th</sup> Edition, (New York: McGraw Hill, 2011), p. 220

<sup>11</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), h. 117

Menurut Sondang P. Siagian mengemukakan “Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya”<sup>12</sup>. Sedangkan Handoko menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini nampak pada sikap positif para karyawan ketika bekerja<sup>13</sup>. Didukung pendapat dari Vecchio mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan<sup>14</sup>. Setiap karyawan yang merasa puas akan suatu pekerjaannya pasti akan terlihat dari refleksi sikap dan tingkah laku pada saat bekerja dan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain itu menurut Kreitner “kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”<sup>15</sup>. Definisi ini berarti kepuasan kerja bukan suatu aspek tunggal. Lebih dari itu seorang karyawan relatif dapat puas terhadap pekerjaannya karena satu aspek. Tetapi yang lain dapat puas dengan satu atau beberapa aspek.

Sedangkan menurut Strauss dan Sayless “kepuasan kerja merupakan sebuah cara untuk mengaktualisasikan diri sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri karyawan. Jika kepuasan tidak tercapai

---

<sup>12</sup> T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001), p.193

<sup>13</sup> *Ibid*

<sup>14</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 299

<sup>15</sup> Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, (NY: McGraw Hill, 2010), h. 157

dapat terjadi kemungkinan karyawan frustrasi”<sup>16</sup>. Pendapat ini mengungkapkan bahwa kepuasan karyawan dapat terlihat ketika mereka bekerja dan pada hasil kerjanya. Karyawan yang merasa puas senantiasa rajin, melakukan pekerjaan dengan senang hati dan hasil kerjanya pun memuaskan. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas cenderung menunjukkan ketidaksukaan ketika bekerja seperti lalai dalam menyelesaikan pekerjaan hingga merasa frustrasi ditempat kerja.

Menurut Rivai dan Sagala mengemukakan pengertian kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu dimana mereka merasa mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi, kepuasan kerja menyangkut psikologis individu di dalam organisasi yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya<sup>17</sup>. Kepuasan kerja dapat dirasakan ketika pemenuhan kebutuhan mereka sesuai dengan harapan. Tingkat kepuasan juga akan berbeda setiap masing-masing individu meski dalam kondisi dan lingkungan yang sama.

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor-faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya, yakni:<sup>18</sup>

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

---

<sup>16</sup> *Op.Cit*, h. 299

<sup>17</sup> Veitzhal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), h. 856

<sup>18</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h. 120

- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan Menurut Luthans, ada beberapa dimensi untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:<sup>19</sup>

1. Pekerjaan itu sendiri (*The Work it self*)
2. Atasan (supervisor)
3. Rekan kerja (workers)
4. Promosi (promotion)
5. Gaji (pay)
6. Kondisi kerja (working condition)

Sama dengan pendapat Luthans, Aamodt menyatakan bahwa “*the most commonly used scale today for measuring job satisfaction is the Job Descriptive Index (JDI) was developed by Smith, Kendall, and Hullin (1969) and consists of a series of job-related adjectives and statements that are rated by employee. The scale yield scores on five dimensions of job satisfaction: supervision, pay, promotional opportunities, coworkers, and the work itself*<sup>20</sup>.”

Dapat diartikan bahwa, yang paling sering digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dewasa ini ialah *Job Descriptive Index* (JDI), dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hullin (1969) yang terdiri dari variasi sifat-sifat pekerjaan yang dinilai oleh karyawan. Skala itu terdiri dari lima dimensi kepuasan kerja: supervisi, gaji, kesempatan promosi, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

---

<sup>19</sup> Fred Luthans, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Andi, 2006), h. 243

<sup>20</sup> Michael G. Aamodt, *Industrial/Organizational Psychology*, 6th Edition, (Canada: Cengage Learning, 2010), p. 381

Berdasarkan pendapat ahli di atas, kepuasan kerja merupakan Kepuasan kerja adalah suatu refleksi sikap dan perasaan suka atau tidak suka terhadap suatu pekerjaan yang diukur melalui pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, imbalan yang didapat, promosi, dan supervisi.

## **2. *Person-Organization Fit***

Seseorang yang merasa cocok dengan sebuah tempat pasti akan merasa nyaman dan akan terus tinggal di dalamnya. Sama seperti seorang karyawan yang merupakan bagian dari sebuah organisasi. Karyawan yang merasa memiliki kecocokan dengan organisasinya pasti akan merasa nyaman dan memelihara keanggotaannya. Robbins mendefinisikan *Person-Organization Fit* sebagai berikut:

*The person-organization fit essentially argues that people are attracted to and selected by organizations that match their values, and they leave organizations that are not compatible with their personalities<sup>21</sup>.*

Dalam arti bebas, kesesuaian nilai-nilai organisasi pada dasarnya orang-orang tertarik dan dipilih oleh organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai mereka, dan mereka meninggalkan organisasi ketika tidak sesuai dengan kepribadian mereka. Pendapat Robbins berarti organisasi akan memilih karyawan yang memiliki kecocokan nilai dengan organisasinya. Sebuah organisasi pasti memiliki nilai yang diterapkan dan dianut oleh seluruh anggota organisasi termasuk karyawan yang merupakan bagian dari

---

<sup>21</sup> Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, Fourteenth Edition, (New Jersey: Pearson, 2011), p. 186

organisasi. Oleh karena itu, organisasi cenderung menginginkan karyawan bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam perusahaan.

Senada dengan pendapat Robbins, Kristoff dalam Astuti mendefinisikan *Person-Organization Fit* secara luas sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai individu<sup>22</sup>. Seorang individu memiliki nilai yang ada dalam diri dan membawanya masuk kedalam organisasi dan berasimilasi dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi.

Handler dalam Mahardika mendefinisikan P-O Fit (*Person-organization fit*) sebagai kesesuaian antara keyakinan dan nilai-nilai individu dengan budaya organisasi<sup>23</sup>. Keyakinan diri seseorang akan suatu hal menjadi arah yang menjadi landasan dalam pencapaian tujuan seseorang. Seorang individu dalam bekerja harus mentaati nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Schneider, Goldstein, & Smith dalam Mahardika, *person-organization fit* didasarkan pada asumsi keinginan individu untuk memelihara kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi<sup>24</sup>. Pemeliharaan kesesuaian diri terhadap organisasi perlu adanya karena dengan begitu, karyawan akan merasa betah dan terus berkontribusi.

Seperti yang dikemukakan oleh Kinicki dan Angelo dalam bukunya *Organizational Behavior*, *PO Fit reflects the similarity between and individual's personal values and the cultural value system of an*

---

<sup>22</sup> Sih Darmi Astuti, Model *Person-organization fit* (PO-Fit Model) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan, Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Maret 2010, Vol. 17 No. 1, h. 43-60

<sup>23</sup> Guntur Mahardika, *Person-Organization Fit terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan*, Tesis, Universitas Dipenogoro, 2006

<sup>24</sup> *ibid*

*organization*<sup>25</sup>. Dalam arti bebas, kesesuaian individu-organisasi ialah refleksi dari kesamaan antara nilai individu dengan sistem nilai budaya dari sebuah organisasi. Definisi ini memberikan pemahaman bahwa nilai individu yang bekerja dalam suatu organisasi dan sistem nilai budaya organisasi memiliki kesamaan yang akan menciptakan harmonisasi kehidupan kerja.

Sedangkan Colquit, Lepine dan Wesson mendefinisikan *Person Organization Fit is the degree to which a person's personality and values match the culture of an organization*<sup>26</sup>. Perilaku individu adalah sebuah fungsi dari atribut personal dan situasional yang saling berinteraksi, perspektif interaksi ini meningkatkan pemahaman terhadap sikap karyawan dan tujuan mereka dalam organisasi, karena interaksi individu dengan organisasi secara bersama-sama akan mempengaruhi perilaku karyawan yang ditunjukkan dalam penyelenggaraan kegiatan organisasi.

Menurut Autry dan Daugherty dalam Astuti, *person-organization fit* adalah adanya kesesuaian dengan tujuan perusahaan, kesesuaian dengan rekan kerja, dan kesesuaian dengan supervisor<sup>27</sup>. Kesesuaian ini menurut Autry dan Daugherty tidak hanya kesesuaian dengan nilai-nilai organisasi tetapi kesesuaian dengan komponen organisasi lainnya seperti rekan kerja dan supervisor (atasan). Setiap karyawan yang bekerja pasti memerlukan orang lain, apalagi bila berada dalam satu tim. Kebanyakan karyawan berkumpul dengan mereka yang memiliki pendapat yang sama dan pemikiran yang sama.

Karyawan juga akan merasa cocok dan bekerja dengan giat ketika dihadapkan

---

<sup>25</sup> Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw Hill, 2010), p. 157

<sup>26</sup> Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the workplace*, (New York: McGraw Hill, 2011), p. 575

<sup>27</sup> Sih Darmi Astuti, Model *Person-organization fit* (PO-Fit Model) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan, Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Maret 2010, Vol. 17 No. 1, h. 43-60

pada supervisor yang sesuai dengan pekerjaannya dan mampu memberikan rasa nyaman kepada karyawan.

Kristoff mengemukakan, secara konseptual kesesuaian antara seseorang dengan organisasi (*person-organization fit*) terjadi jika (a) paling tidak salah satu pihak menawarkan sesuatu yang dibutuhkan pihak lain, atau (b) kedua belah pihak memiliki karakteristik yang hampir sama atau (c) gabungan antara poin a dan poin b<sup>28</sup>.

Serupa dengan yang dikemukakan oleh Kristoff, Donald dan Pandey mendefinisikan *person-organization fit* adalah adanya kesesuaian/kecocokan antara individu dengan organisasi, ketika: a) setidaknya ada kesungguhan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain, atau b) mereka memiliki karakteristik dasar yang serupa<sup>29</sup>. Kesesuaian individu dengan organisasi dapat tercapai apabila kebutuhan kedua belah pihak terpenuhi. Perusahaan pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai. Karyawan merupakan alat yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, perlu adanya kesinambungan antara perusahaan dengan karyawan, saling memahami kebutuhan masing-masing sehingga tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai.

Berbeda dengan pendapat Colquit, Lepine dan Wasson, *The term of PO Fit refers to how well such factors as your skills, knowledge, abilities, expectations, personality, values, and attitudes match those of the organization*<sup>30</sup>. Dapat diartikan secara bebas, Syarat kecocokan nilai

---

<sup>28</sup> Achmad Sobirin, *Budaya Organisasi*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2009), h. 284

<sup>29</sup> *ibid*

<sup>30</sup> *Ibid*, p. 563



diindividu dengan organisasi berdasarkan pada sebaik apa keterampilan, pengetahuan, kemampuan, harapan, kepribadian, nilai dan sikap yang cocok dengan organisasi. Seseorang yang siap bekerja pada perusahaan hendaknya memiliki keterampilan dan kemampuan yang dapat berguna bagi perusahaan.

Berdasarkan definisi yang diungkapkan para ahli di atas, kecocokan nilai individu-nilai organisasi (*person-organization fit*) ialah kesesuaian antara atribut-atribut personal dengan atribut organisasi yaitu nilai, kepribadian, tujuan, pengetahuan, dan keterampilan. Kesesuaian ini akan berdampak pada sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi.

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

1. Sih Darmi Astuti, Model *Person-Organization Fit* (PO-Fit Model) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan, Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE) Vol. 17 No. 1, Hal. 43-60, ISSN: 1412-3126

Dengan menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan menggunakan seluruh karyawan sebagai populasi sebanyak 211 orang. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai sebesar 3,562 dengan taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan *person-organization fit* akan memberikan pengaruh pada kepuasan kerja.

2. Abdul Latif dan Usman Bashir, *Person-Organization Fit, Job Satisfaction and Turnover Intention: An Empirical Study in The Context of Pakistan*, *Global Advanced Research Journal of Management and Business Studies* Vol. 2(7) p. 384-388 July 2013, ISSN: 2315-5086

Penelitian ini menggunakan populasi dari 4 organisasi yang berbeda yang ada di Pakistan sebanyak 120 orang karyawan diambil sebagai sampel penelitian. Tujuan diadakannya penelitian ini ialah Untuk mengetahui hubungan antara *person-organization fit* dengan kepuasan kerja dan keinginan berpindah di Pakistan. Metode penelitian yang digunakan ialah analisis korelasi dan analisis regresi. Hasil penelitian yaitu adanya hubungan positif antara *person-organization fit* dengan kepuasan kerja dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai  $r^2 = 0,253$  lebih besar dari 0,05.

3. Guntur Mahardika, Pengaruh *Person-Organization Fit* (kecocokan nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi) terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada RSI PKU Muhammadiyah Pekalongan, Tesis, Universitas Dipenogoro, 2006.

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan pada RSI PKU Muhammadiyah Pekalongan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode survey eksplanasi dengan teknik analisis data deskriptif. Sampel penelitian diambil dari seluruh perawat RSU

Muhammadiyah Pekalongan berjumlah 131 orang yang telah memiliki pengalaman kerja selama 1 tahun atau lebih.

Berdasarkan analisis dari jawaban responden, diperoleh hasil bahwa pengaruh variabel *person-organization fit* (variabel x) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (variabel y).

4. Martha C. Andrews, Thomas Baker, Tammy G. Hunt, *Values and person-organization fit: does moral intensity strengthen outcomes?*, *Leadership & Organization Development Journal*, 2011, Vol. 32, p. 5-19

Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara nilai etis organisasi dan *person-organization fit* terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hipotesis dari penelitian ini ialah adanya hubungan positif antara *person-organization fit* dengan kepuasan kerja dapat diterima. Intensitas moral dapat menjadi penguat hubungan antara *person-organization fit* dengan kepuasan kerja.

5. Fatma Nur Iplik, Kemal Can Kilic, dan Azmi Yalcin, *The simultaneous effects of person-organization and person-job fit on Turkish hotel managers*, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2011, Vol. 23, p. 644-661

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk memeriksa reaksi bersama dampak dari *person-organization* dan *person-job fit* terhadap perilaku kerja pada hotel bintang lima di Turki. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode analisis korelasi dan regresi. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu via *web based questionnaire*. Sampel penelitian sebanyak 158 orang yang memiliki jabatan manajer

dihotel bintang lima Turki. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa *person-organization* dan *person job fit* memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi.

### C. Kerangka Teoretik

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting yang senantiasa ditingkatkan guna memberikan layanan yang berkualitas kepada seluruh *stakeholder*, perusahaan harus menyadari pentingnya peranan SDM dalam kegiatan usaha dan operasional Perusahaan. Untuk memenuhi target perusahaan harus didukung oleh SDM dengan latar pendidikan formal yang baik dengan kompetensi dan jumlah yang memadai.

Pengelolaan dan pengembangan SDM di perusahaan tidak hanya ditujukan untuk memaksimalkan kinerja usaha perusahaan dari lini bisnis yang ada tetapi juga untuk mengoptimalkan potensi lini bisnis baru.

Oleh karena itu, proses pengembangan SDM di perusahaan haruslah berfokus pada pengembangan dan peningkatan kompetensi yang memadai untuk semua lini bisnis perusahaan melalui berbagai sarana dan prasarana. Tidak hanya itu, untuk menciptakan SDM yang unggul dan kompetitif, karyawan harus merasa puas dan nyaman berada dalam perusahaan. Karena kunci keberhasilan dari pengembangan SDM dan peningkatan kinerja usaha berasal dari kepuasan kerja.

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terlihat dari bagaimana karyawan bekerja dan menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang terpuaskan akan lebih cepat dan merasa senang ketika bekerja. Pada akhirnya, karyawan

akan merasa nyaman dan menunjukkan kondisi positif dalam bekerja. Sebagian karyawan sering merasa malas untuk bekerja, pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan terbengkalai, dan merasa hasil kerjanya tidak diakui, hal ini menjadi suatu hal yang akan mengganggu kegiatan operasional dan keharmonisan perusahaan.

Sebagian karyawan juga merasa dirinya tidak cocok dengan nilai-nilai yang diterapkan perusahaan, merasa bahwa budaya yang dianut dalam perusahaan sangat menekan karyawan dan tidak cocok dengan kepribadian dan nilai dalam diri mereka berada di perusahaan. Karyawan merasa tidak ada kecocokan dengan organisasi sehingga menginginkan keluar dari perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Cable dan DeRue yang menyebutkan *“Person-Organization Fit perceptions were related to organization-focused outcomes (e.g job satisfaction, citizenship behaviors, and turnover decisions)”*<sup>31</sup>.

Dengan kondisi yang seperti itu, maka kepuasan kerja karyawan tidak dapat terpenuhi. Semakin tinggi kecocokan individu dengan organisasi, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dengan demikian, dapat diduga terdapat hubungan antara kecocokan individu dengan organisasi (*person-organization fit*) dengan kepuasan kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Colquitt, Lepine dan Wasson, *“When employees feel that their values and personality match those of the organization, they experience higher levels of job satisfaction and feel less stress about their day to day*

---

<sup>31</sup> Daniel. M Cable and D. Scott DeRue, *the Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions*, *Journal of Applied Psychology*, 2002, Vol. 87 No. 5, pp. 875-884

*task*”<sup>32</sup>. Dapat diartikan secara bebas bahwa ketika seorang karyawan merasa nilai dan kepribadiannya cocok dengan organisasi, akan meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stress akibat kerja dari hari kehari. Kemudian Robbins mengungkapkan dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior* bahwa “*Whether people’s values match the organization’s culture, this match predicts job satisfaction, commitment to the organization and low turnover*”<sup>33</sup>. Pendapat ini mengindikasikan bahwa ketika nilai seseorang cocok dengan budaya organisasi, kecocokan ini akan menimbulkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan rendahnya tingkat perputaran karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Latif dan Bashir mengemukakan bahwa “*There is a positive relationship between Person-Organization Fit and Job Satisfaction and although the relationship between PO-Fit and Turnover Intention is not significant but it is not negative in the context of Pakistan*”<sup>34</sup>

#### **D. Perumusan Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka teoretik yang dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan yang positif antara *person-organization fit* dengan kepuasan kerja.”

---

<sup>32</sup> Jason A. Colquitt, Jeffrey A. Lepine, Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, (New York: McGraw Hill, 2011), p. 575

<sup>33</sup> Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw Hill, 2006), p. 186

<sup>34</sup> Abdul Latif and Usman Bashir, *Person-Organization Fit, Job Satisfaction: An Empirical Study in The Context of Pakistan*, *Advanced Research Journal of Management and Business Studies*, Vol 2 (7), pp 364-388, July 2013

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *person-organization fit* (kecocokan individu-organisasi) dengan kepuasan kerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Jakarta sehingga akan didapat data atau fakta yang tepat (sahih, benar, valid) serta dapat dipercaya (*reliable*).

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di PT Pegadaian (Persero) Jalan Kramat Raya 162 Jakarta.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan, yaitu dari bulan Juni sampai dengan bulan Agustus 2015. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa selama waktu tersebut merupakan waktu yang efektif untuk melaksanakan penelitian.

#### **C. Metode Penelitian**

##### **1. Metode**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu<sup>34</sup>. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan pendekatan korelasional. Alasan peneliti

---

<sup>34</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 3

menggunakan metode ini karena sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, yaitu mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

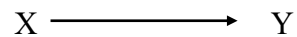
Kerlinger mengemukakan bahwa:

Metode survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel<sup>35</sup>.

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan menggunakan data primer didapat dari hasil penyebaran kuesioner.

## 2. Konstelasi hubungan antar variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (*person-organization fit*) dan variabel Y (kepuasan kerja karyawan), maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X : *Person-organization fit* (variabel bebas)

Y : Kepuasan kerja karyawan (variabel terikat)

→ : arah hubungan

## D. Jenis dan Sumber Data

### 1. Populasi

Populasi adalah “totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (bahan

---

<sup>35</sup> *ibid*



penelitian)”<sup>36</sup>. Karyawan yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 72 orang.

“Populasi terjangkau adalah populasi yang memenuhi kriteria dan biasanya dapat dijangkau oleh peneliti dari kelompoknya.”<sup>37</sup> Populasi terjangkau yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 45 orang yang berstatus karyawan tetap.

## 2. Sampel

Penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu menggunakan rumus Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5% menjadi 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Teknik acak sederhana adalah cara pengambilan sampel dengan semua objek atau elemen populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Teknik ini dipilih karena jumlah sampel tidak terlalu besar. Pengambilan sampel menurut teknik acak sederhana dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan metode undian dan metode tabel random. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan metode undian. Metode undian dilakukan dengan cara memberi kode nomor urut pada semua elemen populasi pada lembar kertas-kertas kecil lalu kertas tersebut digulung dan dimasukkan ke dalam kotak. Kotak dikocok dan kertas yang keluar merupakan hasil undian sampel yang diambil satu per satu sejumlah sampel yang sudah ditentukan.

---

<sup>36</sup> Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 84

<sup>37</sup> Nursalam, *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pedoman Skripsi, Tesis dan Instrumen Penelitian Keperawatan*, (Jakarta: Salemba Medika, 2008), p. 267

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Kepuasan Kerja**

#### **a. Definisi Konseptual**

Kepuasan kerja adalah suatu refleksi sikap dan perasaan suka atau tidak suka terhadap suatu pekerjaan yang diukur melalui pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, imbalan yang didapat, promosi, dan supervisi.

#### **b. Definisi Operasional**

Kepuasan kerja merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala Likert yang mencerminkan lima indikator; pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, promosi, dan supervisi.

#### **c. Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja**

Kisi-kisi yang disajikan pada bab ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan setelah uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel III.1

**Tabel III.1****Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan**

Indikator	Uji Coba		Nomor Item Final	
	(+)	(-)	(+)	(-)
Pekerjaan itu sendiri	1, 11, 22, 28*, 32, 35	6, 12*, 17, 24*, 30, 34,	1, 11, 21, 28, 31	6, 16, 26, 30
Rekan kerja	3, 14, 26	8, 19	3, 13, 23	8, 18
Promosi	4, 9, 20	15, 27	4, 9, 19	14, 24
Gaji	2, 7, 18, 23	13, 25*, 33	2, 7, 17, 22	12, 29
Supervisi	5, 16, 21, 29,	10, 31	5, 15, 20, 25	10, 27

\*butir item drop

Untuk mengisi setiap butir pertanyaan dalam instrumen penelitian dengan model skala Likert, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif jawaban yang telah disediakan. Lima alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

**Tabel III.2****Skala Penilaian Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan**

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2

3	Ragu-Ragu (RR)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

#### d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner sebanyak 30 butir soal dengan bentuk skala Likert yang mengacu pada indikator-indikator kepuasan kerja.

Tahap berikutnya, konsep instrumen menguji validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel kepuasan kerja. Selanjutnya instrumen itu diujicobakan kepada karyawan PT Pegadaian (Persero) cabang Tg. Priok, sampel uji coba diambil secara acak kepada karyawan tersebut

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor butir instrumen dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* maka kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{\text{tabel}} = 0,361$

Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  maka butir pernyataan dianggap valid dan sebaliknya jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan selanjutnya di drop atau tidak digunakan. Pernyataan yang

memenuhi kriteria atau valid, kemudian dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus alpha cronbach:

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_1^2} \right]$$

## 2. *Person-Organization Fit*

### a. Definisi Konseptual

Kecocokan nilai individu-nilai organisasi (*person-organization fit*) ialah kesesuaian antara atribut-atribut personal dengan atribut organisasi yaitu nilai, kepribadian, tujuan, pengetahuan, dan keterampilan. Kesesuaian ini akan berdampak pada sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi.

### b. Definisi Operasional

Sesuai dengan definisi konseptual di atas, dalam penelitian ini peneliti membatasi indikator pengukuran penelitian pada nilai, kepribadian dan tujuan.

Untuk mengukur variabel *person-organization fit*, digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Robert D. Bretz and Timothy A. Judge yang berjumlah 15 butir item yang kemudian disusun menjadi dua bagian kuisisioner yaitu kuisisioner pertama untuk mengukur “*person* atau individu” dan kuisisioner kedua untuk mengukur “*organization*”.

Instrumen ini telah diterapkan oleh beberapa peneliti. Robert D. Bretz and Timothy A. Judge dalam *Person-Organization Fit and The Theory of Work Adjustment: Implications for satisfaction, Tenure and Career Success*. Selain itu, penelitian Wahyu Putri Anggraeni yang

berjudul Hubungan *Person-Organization Fit* dengan *Organizational Commitment* di Perusahaan Multinasional Nissan Kelapa Gading Jakarta dengan koefisien korelasi sebesar 0,388 untuk *person-organization fit* dengan *affective commitment*.<sup>38</sup>

**c. Kisi-Kisi Instrumen *Person-Organization Fit***

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur *person-organization fit* yang akan disajikan terdiri atas dua konsep instrumen yaitu instrumen yang akan diujicobakan dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel *person-organization fit*. Dua kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang valid dan drop, setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta analisis butir soal yang mencerminkan indikator. Kisi-kisi instrumen yang akan diujicoba sebagai berikut:

**Tabel III. 3**

**Kisi-kisi Instrumen *Person-Organization Fit***

Indikator	Nomor Butir Uji Coba		Nomor Butir Final	
	(+)	(-)	(+)	(-)
1. Kesesuaian nilai individu- nilai organisasi	1, 2, 7, 9*, 11, 16, 20,	21	1, 2, 7, 10, 13, 17, 22,	18

<sup>38</sup> Wahyu Putri Anggraeni, Hubungan *Person-Organization Fit* Dengan *Organizational Commitment* di Perusahaan Multinasional Nissan Kelapa Gading Jakarta

	25, 26		24	
2. Kesesuaian kepribadian individu dengan karakteristik organisasi	4, 8, 10, 12, 13*, 14*, 17, 27, 28	5, 22, 30	4, 8, 9, 11, 14, 24, 25	5, 19, 27
3. Kesesuaian tujuan individu dengan tujuan organisasi	3, 6, 15, 18, 19, 23, 29	24	3, 6, 12, 15, 16, 20, 21, 26	

\*butir item drop

Untuk mengisi skala Likert dalam instrument penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut:

**Tabel III. 4**

**Skala Penilaian Untuk Instrumen *Person-Organization Fit***

Kategori Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
SS = Sangat Setuju	5	1
S = Setuju	4	2
KS = Kurang Setuju	3	3
TS = Tidak Setuju	2	4
STS = Sangat Tidak Setuju	1	5

#### d. Validasi Instrumen *Person-Organization Fit*

Proses pengembangan instrumen *person-organization fit* dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner dengan bentuk skala Likert yang mengacu pada indikator-indikator *person-organization fit*.

Tahap berikutnya, konsep instrument menguji validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator. Selanjutnya instrumen itu diujicobakan kepada karyawan PT Pegadaian (Persero) cabang Tg. Priok. Sampel uji coba diambil secara acak pada karyawan tersebut.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor butir instrumen dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, maka kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{\text{tabel}} = 0,361$

Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  maka butir pernyataan dianggap valid dan sebaliknya jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan selanjutnya di drop atau tidak digunakan.

Pernyataan yang memenuhi kriteria atau valid, kemudian dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus alpha cronbach:

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_1^2} \right]$$

#### F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:



## 1. Mencari Persamaan Regresi

Mencari persamaan regresi dengan rumus:

$$Y = a + bX$$

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:<sup>39</sup>

$$b = \frac{\Sigma xy}{\Sigma x^2}$$

$$a = Y - bX$$

Dimana:

$$\Sigma x^2 = \Sigma X^2 \frac{(\Sigma X)^2}{n}$$

$$\Sigma y^2 = \Sigma Y^2 \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$$

$$\Sigma xy = \Sigma XY \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{n}$$

Keterangan:

Y = persamaan regresi

a = konstanta

b = koefisien arah regresi

---

<sup>39</sup> *Ibid*, h. 315

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atau X

Sebelum data yang diperoleh dipakai dalam perhitungan, data tersebut diuji terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, uji yang dimaksud adalah uji liliefors, dengan taraf signifikan  $(\alpha) = 0,05$ .

Dengan hipotesis statistik:

$H_0$  : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

$H_1$  : Galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteri pengujian:

Jika  $L_{tabel} > L_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak berarti, dengan kriteria pengujian bahwa regresi sangat berarti apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

Dengan hipotesis statistik:

$H_0 : \beta \leq 0$

$H_1 : \beta > 0$

Kriteria pengujian:

Regresi dinyatakan positif signifikan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Regresi dinyatakan berarti jika menolak  $H_0$ .

#### b. Uji Linearitas Regresi

Uji linearitas regresi ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh merupakan bentuk linear atau tidak linear. Dengan hipotesis statistika:

$$H_0 : Y = \alpha + \beta X$$

$$H_1 : Y \neq \alpha + \beta X$$

Kriteria pengujian:

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka persamaan regresi dinyatakan linear.

#### c. Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel X terhadap variabel Y (besar kecilnya pengaruh antara kedua variabel), maka menghitung rxy dapat menggunakan rumus rxy *product moment* dan Karl Pearson dengan rumus sebagai berikut<sup>40</sup>:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{\Sigma x^2 \Sigma y^2}}$$

Dimana:

---

<sup>40</sup> Sudjana, Op.cit, h. 212

$r_{xy}$  = tingkat keterkaitan hubungan

$\Sigma x$  = jumlah skor dalam sebaran X

$\Sigma y$  = jumlah skor dalam sebaran Y

#### d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji T)

Untuk mengetahui keberartian pengaruh antara kedua variabel digunakan uji-t, dengan rumus sebagai berikut: <sup>41</sup>

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Dimana:

$T_{hitung}$  = skor signifikan koefisien korelasi

$R_{xy}$  = koefisien korelasi *product moment*

N = banyaknya sampel/data

Hipotesis statistik:

$$H_o : \rho \leq 0$$

$$H_i : \rho > 0$$

---

<sup>41</sup> *Ibid*, h. 216

Dengan kriteria pengujian:

Koefisien korelasi dinyatakan signifikan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Koefisien korelasi dilakukan pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $(dk) = n-2$ ).

#### e. Analisa koefisien determinasi

Analisa koefisien determinasi merupakan koefisien yang memasukkan seberapa besar peranan faktor X dalam menentukan besarnya Y. Ukuran determinan ini dinyatakan dalam prosentase dimana koefisien yang mendekati 1 menunjukkan bahwa antara X dan Y mempunyai hubungan yang dekat.

Notasi korelasi dinyatakan dengan “R” untuk korelasi ganda “r” untuk korelasi parsial dan untuk koefisien determinasi diberi notasi “R<sup>2</sup>” dengan menggunakan rumus :

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : koefisien determinasi

$r_{xy}^2$  : koefisien korelasi *product moment*

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Deskripsi hasil data hasil penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran distribusi data. Terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel pertama yaitu *person-organization fit* sebagai variabel X dan variabel kedua yaitu kepuasan kerja sebagai variabel Y. Secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

##### 1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki 31 pernyataan dalam instrument penelitian yang mengacu pada lima indikator, yaitu: pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi, gaji, dan supervisi.

Data kepuasan kerja diukur menggunakan data primer melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuisioner skala Likert oleh 40 orang karyawan sebagai responden. Berdasarkan data yang telah dihitung, skor terendah 103 dan skor tertinggi 138 dan skor rata-rata sebesar 120,20, varians ( $S^2$ ) sebesar 70,37 dan simpangan baku ( $S$ ) sebesar 8,39.

Dari skor rata-rata yang didapat sebesar 120,20 ditemukan bahwa rata-rata responden menjawab instrumen penelitian termasuk pada kategori tinggi. Hal ini dapat dijelaskan dalam tabel IV. I di bawah ini.

**Tabel IV.1**  
**Tabel Interpretasi terhadap Skor Rata-Rata Variabel Y**

Kelas	Kategori
31 – 72	Rendah
73 – 113	Sedang
114 – 155	Tinggi

Sumber : data diolah oleh peneliti

Distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel IV.2 di bawah ini. Dimana rentang skor sebesar 35, banyak kelas interval adalah 6 dan panjang kelas interval adalah 6.

**Tabel IV.2**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

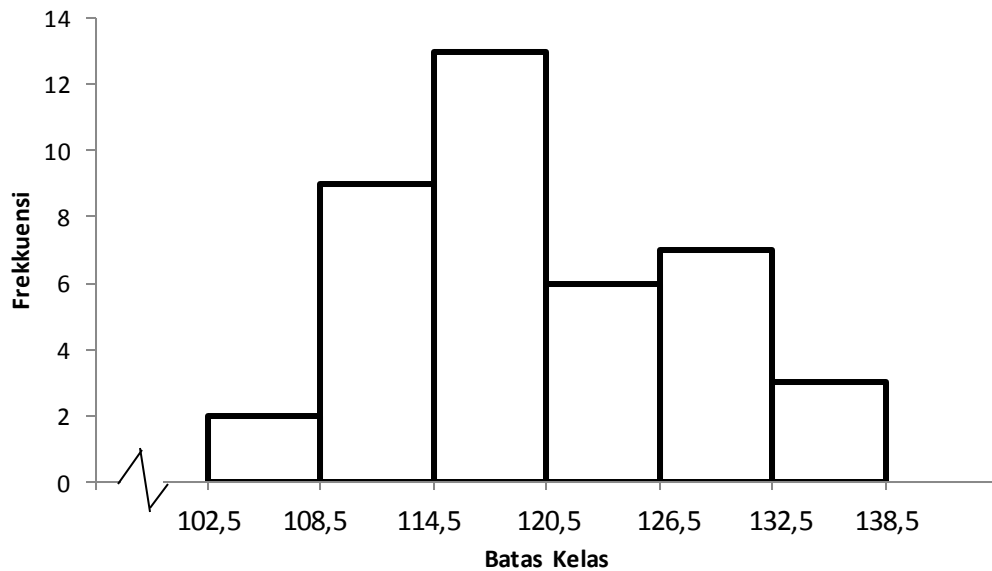
Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
103 – 108	102,5	108,5	2	5,0%
109 – 114	108,5	114,5	9	22,5%
115 – 120	114,5	120,5	13	32,5%
121 – 126	120,5	126,5	6	15,0%
127 – 132	126,5	132,5	7	17,5%
133 – 138	132,5	138,5	3	7,5%
Jumlah			40	100%

Sumber : data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel IV.2, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu 13 terletak pada interval kelas

ke-3 antara 115-120 dengan frekuensi relatif sebesar 32,5% dan frekuensi terendahnya adalah 2 terletak pada interval ke-1 yakni antara 103-108 dengan frekuensi relative sebesar 5,0%.

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel kepuasan kerja, berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada gambar IV.1.



**Gambar IV.1**  
**Grafik Histogram Variabel Y (Kepuasan Kerja)**

Data kepuasan kerja berdasarkan indikator dapat dilihat pada tabel IV.3 di bawah ini:



**Tabel IV.3**  
**Perhitungan Skor Indikator Kepuasan Kerja**  
**(Variabel Y)**

No.	Indikator	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	Pekerjaan itu sendiri	1362	9	151.33	19.45%
2	Rekan kerja	787	5	157.40	20.23%
3	Promosi	787	5	157.40	20.23%
4	Gaji	937	6	156.17	20.07%
5	Supervisi	935	6	155.83	20.03%
	Total	4808	31	778.13	100%

Sumber : data diolah oleh peneliti

Berdasarkan analisis indikator pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa indikator kepuasan kerja tertinggi terletak pada indikator rekan kerja dengan persentase 20,23%. Sedangkan indikator kepuasan kerja terendah yaitu pekerjaan itu sendiri dengan persentase 19,45%.

## 2. *Person-Organization Fit (PO Fit)*

*Person-Organization Fit (PO Fit)* memiliki 27 pernyataan dalam instrument penelitian yang mengacu pada tiga indikator, yaitu kesesuaian nilai individu nilai organisasi, kesesuaian kepribadian individu dengan karakteristik organisasi, dan kesesuaian tujuan individu dengan tujuan organisasi.

Data *Person-Organization Fit (PO Fit)* diukur menggunakan data primer melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuisisioner dengan skala Likert oleh 40 orang karyawan sebagai responden. Berdasarkan data yang telah dihitung, skor terendah 97 dan tertinggi 120 dan skor

rata-rata sebesar 109,65. Varians ( $S^2$ ) sebesar 28,797 dan simpangan baku ( $S$ ) sebesar 5,366.

Dari skor rata-rata yang didapat sebesar 106,65 ditemukan bahwa rata-rata responden menjawab instrumen penelitian termasuk pada kategori tinggi. Hal ini dapat dijelaskan dalam tabel IV. 4 di bawah ini.

**Tabel IV.4**  
**Tabel Interpretasi terhadap Skor Rata-Rata Variabel X**

Kelas	Kategori
27 - 63	Rendah
64 - 100	Sedang
101 - 137	Tinggi

Sumber : data diolah oleh peneliti

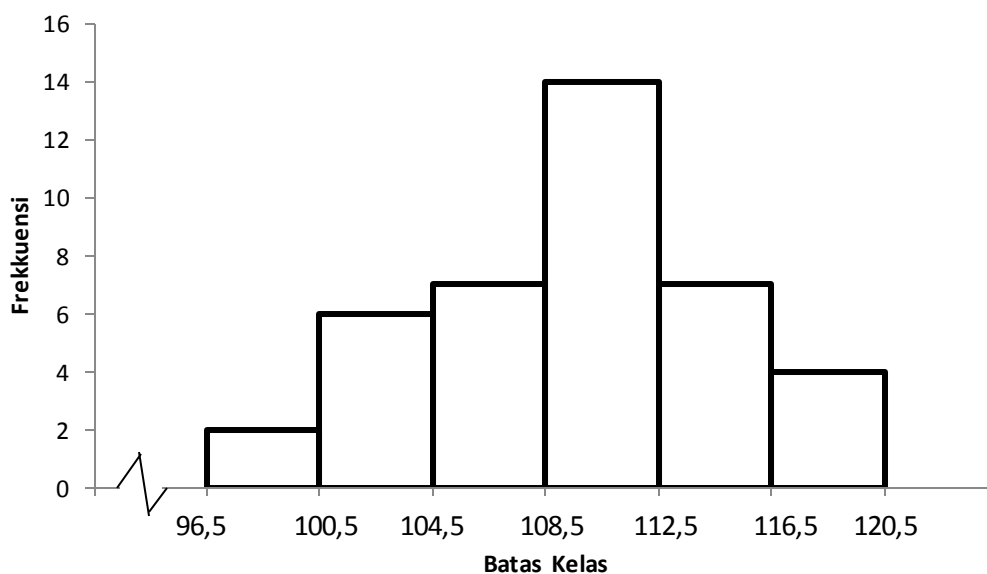
Distribusi frekuensi data *person-organization fit* (PO-Fit) dapat dilihat pada tabel IV. 5 di bawah ini. Dimana rentang skor sebesar 23, banyak kelas interval adalah 6 dan panjang kelas interval adalah 4.

**Tabel IV.5**  
**Distribusi Frekuensi Variabel *Person-organization fit* (X)**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
97 - 100	96,5	100,5	2	5,0%
101 - 104	100,5	104,5	6	15,0%
105 - 108	104,5	108,5	7	17,5%
109 - 112	108,5	112,5	14	35,0%
113 - 116	112,5	116,5	7	17,5%
117 - 120	116,5	120,5	4	10,0%
Jumlah			40	100%

Sumber : data diolah oleh peneliti

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel *person-organization fit*, berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada gambar IV.2.



**Gambar IV.2**  
**Grafik Histogram Variabel X (*Person-Organization Fit*)**

Berdasarkan grafik histogram pada Gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel *person-organization fit* yaitu terletak pada interval kelas ke-4 yakni antara 109 - 112 dengan frekuensi relatif sebesar 35% dan frekuensi terendah terletak pada kelas ke-1 yakni antara 97 - 100 dengan frekuensi relatif sebesar 5%.

Adapun indikator paling tinggi dari *person-organization fit* yaitu kesesuaian tujuan individu dengan tujuan organisasi sebesar 33,49%. Sedangkan indikator terendah yaitu kesesuaian kepribadian individu dengan karakteristik organisasi yaitu sebesar 33,23%. Untuk lebih

memudahkan penafsiran data, maka perhitungan skor indikator dapat dilihat pada tabel IV.6.

**Tabel IV.6**  
**Perhitungan Skor Indikator *Person-Organization Fit***

No.	Indikator	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	Kesesuaian nilai individu nilai organisasi	1460	9	162.22	33.28%
2	Kesesuaian kepribadian individu dengan karakteristik organisasi	1620	10	162.00	33.23%
3	Kesesuaian tujuan individu dengan tujuan organisasi	1306	8	163.25	33.49%
	Total	4386	27	487.47	100%

Sumber : data diolah oleh peneliti

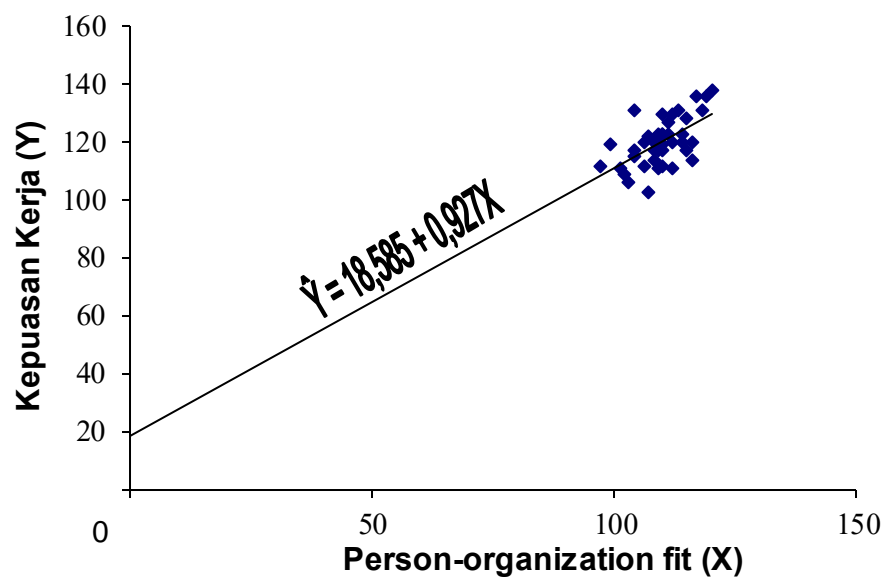
## B. Uji Persyaratan Analisis

### 1. Uji Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang dilakukan adalah regresi linier sederhana yang bertujuan untuk memprediksi perubahan variabel Y bila variabel X diketahui.

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara variabel *person-organization fit* (variabel X) dengan variabel kepuasan kerja (variabel Y) menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,927 dan konstanta sebesar 18,59. Dengan demikian, bentuk hubungan antar *person-organization fit* dengan kepuasan kerja memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 18,59 + 0,927X$

Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor *person-organization fit* dapat menyebabkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,927 pada konstanta 18,59. Persamaan garis linier regresi  $\hat{Y} = 18,59 + 0,927X$  dapat dilihat pada gambar IV.3.



**Gambar IV.3**  
**Grafik Persamaan Regresi  $\hat{Y} = 18,585 + 0,927X$**

## **2. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atau X**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Liliefors dengan tingkat signifikansi 5% untuk sampel sebanyak 40 orang karyawan. Hipotesis Statistik:

Ho: Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

Hi: Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Kriteria pengujiannya adalah jika  $L_o (L_{hitung}) < L_t (L_{tabel})$ , maka  $H_o$  diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Dan sebaliknya apabila  $L_o (L_{hitung}) > L_t (L_{tabel})$ , maka  $H_o$  ditolak, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal.

Berdasarkan hasil penghitungan diperoleh  $L_o = 0,056$  dan  $L_t = 0,140$ , ini berarti bahwa  $L_o < L_t$  sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Dengan demikian data dalam penelitian ini dapat digunakan untuk analisis selanjutnya pada pengujian hipotesis.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi dilakukan untuk mengetahui berarti atau tidaknya hubungan antara *person-organization fit* dengan kepuasan kerja yang telah dibentuk melalui persamaan regresi sederhana.

Hipotesis statistik:

**$H_o : b = 0$  (koefisien arah regresi tidak berarti)**

**$H_i : b \neq 0$  (koefisien arah regresi berarti)**

Kriteria pengujiannya adalah  $H_o$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $H_o$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Regresi dinyatakan berarti jika menolak  $H_o$ . Dari hasil penghitungan diperoleh  $F_{hitung} = 20,59$  dan nilai  $F_{tabel}$  pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut  $(n - 2) = 42$  pada  $\alpha = 0,05$  diperoleh

angka sebesar 4,10. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan regresi berarti.

#### b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas regresi dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang telah didapat berbentuk linier atau non-linier.

Hipotesis Statistik :

$H_0$  : Regresi linier

$H_a$  : Regresi non-linier

Kriteria pengujiannya adalah terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , berarti regresi dinyatakan linier jika  $H_0$  diterima. Persamaan regresi yang diperoleh linier jika  $H_0$  diterima. Selanjutnya dilakukan uji keberartian/signifikansi dan linieritas persamaan regresi *person-organization fit* dengan kepuasan kerja yang hasil perhitungan disajikan di tabel IV. 7.

**Tabel IV.7**  
**Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi**

Sumber Varians	df	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$
Total	40	580666.00			
Regresi (a)	1	577921.60			
Regresi (b/a)	1	964.53	964.53	20.59	4.10*
Sisa	38	1779.87	46.84		
Tuna Cocok	19	864.37	45.49	0.94	2.00**
Galat Kekeliruan	19	915.50	48.18		

Keterangan:

\* : Regresi berarti

\*\* : Regresi linier

Pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang satu dan dk penyebut  $(n-2) = 38$  pada  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $F_{hitung} = 20,59$  sedangkan  $F_{tabel} = 4,10$ . Dari hasil pengujian seperti ditunjukkan pada tabel IV.5 menunjukkan bahwa  $F_{hitung} = 20,59 > F_{tabel} = 4,10$  sehingga regresi berarti. Dari hasil penghitungan diperoleh  $F_{hitung} = 0,94$  dan nilai  $F_{tabel}$  pada tabel distribusi F dengan dk pembilang  $(k - 2) = 38$  dan dk penyebut  $(n - k) = 3$  pada  $\alpha = 0,05$  diperoleh angka sebesar 2,00. Dengan demikian  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan regresi linier.

Hasil pengujian pada tabel di atas menyimpulkan bahwa bentuk hubungan *Person-Organization Fit* antara kepuasan kerja pada pegawai adalah linier dan signifikan. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor *Person-Organization Fit* akan mengakibatkan kenaikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai sebesar 0,927 pada konstanta 18,585.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *person-organization fit* mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja yang didasarkan pada analisis statistik yang menguji hubungan taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ).

### c. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel *person-organization fit* dengan kepuasan



kerja. Penghitungan antara koefisien korelasi antara *person-organization fit* dengan kepuasan kerja dengan rumus *Pearson Product Moment* menghasilkan  $r_{xy} = 0,593$ . Karena  $r_{xy} > 0$  sehingga dapat disimpulkan bahwa *person-organization fit* dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif. Keeratan hubungan antara variabel *person-organization fit* dengan kepuasan kerja berada pada tingkat sedang.

**Tabel IV.8**  
**Tabel Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono

**d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)**

Untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel X dengan variabel Y signifikan atau tidak, maka dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji t pada taraf signifikansi 0,05 dengan  $dk = n - 2$ . Kriteria pengujian  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Perhitungan menghasilkan  $t_{hitung} = 4,54$ ,  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 memperoleh nilai 1,68. Maka dari hasil pengujian didapat  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,54 > 1,68$ .

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *person-organization fit* dengan kepuasan

kerja. Untuk uji signifikan koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.9

**Tabel IV.9**  
**Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Antara X dan Y**

Korelasi Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05$ )
X dan Y	0,593	35,15%	4,54	1,68

**e. Uji Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui besarnya variasi variabel Y (kepuasan kerja) ditentukan oleh variabel X (*person-organization fit*), yaitu  $r_{xy}^2 = (0,593^2) = 0,3515$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa 35,15% variasi kepuasan kerja ditentukan oleh *person-organization fit* dan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

**C. Pembahasan**

**1. Interpretasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan bahwa terdapat hubungan positif antara *person-organization fit* dengan kepuasan kerja pada pegawai di PT Pegadaian (Persero) yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,54 jauh lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  yaitu 1,68. Pola hubungan antar kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 18,585 + 0,927X$ . Persamaan ini berarti bahwa setiap perubahan kenaikan 1

tingkat *person-organization fit* akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,927 skor pada konstanta 18,585.

Hasil korelasi sederhana antara *person-organization fit* dengan kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,593$ . Nilai ini memberikan pengertian bahwa *person-organization fit* mempengaruhi kepuasan kerja, karena nilai  $r$  sebesar 0,593 artinya semakin tinggi *person-organization fit* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada pegawai. Demikian pula sebaliknya, makin rendah *person-organization fit*, maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai.

Besarnya variabel kepuasan kerja ditentukan oleh variabel *person-organization fit* dan dapat diketahui dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhana sebesar 0,3515, secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 35,15% variasi perubahan kepuasan kerja ditentukan atau dipengaruhi oleh *person-organization fit* dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

## 2. Keterbatasan Hasil Penelitian

Keterbatasan hasil penelitian ini antara lain:

- a. Keterbatasan faktor yang diteliti yakni hanya mengenai hubungan antara *person-organization fit* dengan kepuasan kerja sementara kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor lain.

- b. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu organisasi, yaitu PT Pegadaian kantor pusat sehingga hasil penelitian ini belum dapat dijadikan sebagai kesimpulan mutlak yang bisa mewakili seluruh organisasi lain di Jakarta.
- c. Keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini.

## BAB V

### KESIMPULAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan kajian pustaka dan deskripsi hasil penelitian yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara *person-organization fit* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Pegadaian (Persero) di Jakarta dibuktikan dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,593.

2. Terdapat hubungan yang signifikan antara *person-organization fit* dengan kepuasan kerja karyawan PT Pegadaian (Persero) ditandai dengan uji t dengan  $t_{hitung} 4,54 > t_{tabel} 1,68$

3. Kepuasan kerja pada karyawan di PT Pegadaian (Persero) dipengaruhi oleh *person-organization fit* sebesar 35,15% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

#### B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja pada karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh variabel *person-organization fit*.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa sistem imbalan dan supervisi yang ada pada organisasi sudah cukup baik dan tujuan organisasi sudah sesuai dengan tujuan karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan nyaman.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang kiranya dapat diberikan oleh peneliti dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah:

1. Organisasi sebaiknya mengkaji lebih lanjut mengenai pekerjaan yang dibebankan masing-masing karyawan sehingga tidak terjadi kebosanan
2. Organisasi juga harus membentuk budaya organisasi yang sesuai dengan kepribadian organisasi.
3. Organisasi sebaiknya lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai.

## Lampiran 1

### Surat Permohonan Izin Penelitian



#### KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220  
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I: 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982,  
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180  
Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486  
Laman : [www.unj.ac.id](http://www.unj.ac.id)

Nomor : 1389/UN39.12/KM/2014  
Lamp. : -  
Hal : Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi

2 Mei 2014

Yth. Pimpinan PT. Pegadaian (Persero) Jakarta

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama	: Nurul Fadillah	No. Telp/HP : 089610310610
Nomor Registrasi	: 8105102933	
Program Studi	: Pendidikan Ekonomi	
Fakultas	: Ekonomi	
Untuk Mengadakan	: Penelitian untuk Skripsi	

Di : PT. Pegadaian (Persero),  
Jl. Kramat Raya 162, Jakarta Pusat

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penyusunan Skripsi. Skripsi tersebut dengan judul :

"Hubungan Antara Kecocokan Individu Organisasi (Person-Organization Fit) Dengan Kepuasan Kerja Karyawan"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi  
Akademik dan Kemahasiswaan,




Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

## Lampiran 2

### Surat Pemberian Izin dari PT Pegadaian (Persero)



**Pegadaian**

Jakarta, 29 April 2014

Nomor : 397/000201/2014  
 Lampiran : -  
 Urgensi : Biasa

Kepada Yth  
 Drs. Syaifullah  
 Kepala Biro Administrasi  
 Akademik dan Kemahasiswaan  
 Jl. Rawamangun Muka, Jakarta 13220

Hal : Izin Penelitian

---

Sehubungan dengan surat Saudara No. 0588/UN39.12/KM/2014 tanggal 29 Maret 2014 perihal Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, dengan ini diberitahukan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan memberi izin kepada :

Nama : Nurul Fadillah Salasa  
 N P K : 8105102933  
 Jurusan / Program Studi : Pendidikan Ekonomi


Untuk melakukan penelitian dalam rangka menyusun Skripsi dengan judul "Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pegadaian (Persero)". Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan agar nama tersebut diatas menghubungi Kantor Pusat PT Pegadaian (Persero) Divisi Pengelolaan SDM.

Adapun jadwal waktu kegiatan kami tetapkan selama 1 (satu) bulan terhitung mulai tanggal 2 s.d. 30 Mei 2014 pukul 08.00 s.d. 15.00 WIB, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mematuhi tata tertib yang berlaku di Perusahaan kami.
2. Selama melaksanakan penelitian, menggunakan pakaian hem / blus dan celana yang sopan memakai sepatu, tidak diperkenankan memakai pakaian hem/blus yang terbuat dari kaos dan celana Jeans.
3. Data dan informasi yang diperoleh semata-mata dipergunakan untuk keperluan Akademik.
4. Menyerahkan 1 (satu) eksemplar Skripsi sebagai bahan referensi dan memperkaya khasanah Perpustakaan kami.

Demikian atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih dan kepada yang bersangkutan agar dapat memanfaatkan kesempatan ini dengan sebaik-baiknya

A.n. Sekretaris Perusahaan  
 PT. Pegadaian (Persero)



**Basuki Tri Andayani**  
 Manajer Humas

Tembusan Yth :

1. Jeneral Manajer Divisi Pengelolaan SDM;
2. Mahasiswa Yang Bersangkutan.

**PT PEGADAIAN (Persero) Kantor Pusat**  
 Jl. Kramat Raya 162 T +62-21 315 5550 (Hunting)  
 Jakarta Pusat 10430 F +62-21 391 4221

[www.pegadaian.co.id](http://www.pegadaian.co.id)



## Lampiran 3

### Surat Keterangan Penelitian



Jakarta, Desember 2015

#### SURAT KETERANGAN

Nomor :

Yang bertanda tangan di bawah ini Sekretaris PT Pegadaian (Persero) Jakarta menerangkan bahwa:

Nama	: Nurul Fadillah
NIM	: 8105102933
Jurusan / Program Studi	: Pendidikan Ekonomi
Perguruan Tinggi	: Universitas Negeri Jakarta

Telah melakukan penelitian skripsi dengan judul "Hubungan antara *Person-Organization Fit* dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Pegadaian (Persero) di Jakarta". Pada tanggal 20 Agustus 2015 dalam wilayah kerja kantor pusat Jakarta.

Surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

A.n. Sekretaris Perusahaan  
PT. Pegadaian (Persero)

  
**Basuki Tri Andayani**  
Manajer Humas

PT PEGADAIAN (Persero) Kantor Pusat  
JD. Kramat Raja 162 T +62-21 315 5550 (Hunting)  
Jakarta Pusat 10430 F +62-21 391 4221

[www.pegadaian.co.id](http://www.pegadaian.co.id)

**Lampiran 4**

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

PT Pegadaian (Persero)

Jalan Kramat Raya 1

Jakarta Pusat

Hal : Permohonan Pengisian Angket

Dengan hormat,

Dengan ini peneliti mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket penelitian yang Saya sertakan dengan judul “Hubungan antara Person-Organization Fit dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai”.

Jawaban yang diberikan Bapak/Ibu akan sangat membantu kelancaran penelitian. Peneliti akan merahasiakan semua jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu. Selain itu, peneliti berjanji bahwa jawaban Bapak/Ibu berikan tidak akan ada hubungannya dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu.

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini.

Jakarta,            Juni 2015

Nurul Fadillah

Peneliti

## Lampiran 5

### KUESIONER UJI COBA PERSON-ORGANIZATION FIT

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
2. Usia : ☐ 18-23 thn ☐ ☐ 24-30 thn ☐ 31-40 thn ☐ ☐ >40 thn
3. Lama bekerja :
  - ☐ < dari 1 tahun
  - ☐ 1 tahun
  - ☐ 1-3 tahun
  - ☐ 3-5 tahun
  - ☐ > dari 5 tahun

#### Petunjuk Pengisian

1. Jawablah masing-masing pernyataan di bawah ini sesuai dengan penilaian Saudara/i .
2. Pilihlah salah satu jawaban dari beberapa alternatif jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu kolom pada jawaban yang tersedia.
3. Keterangan jawaban sebagai berikut:  
 STS: Sangat Tidak Setuju      TS : Tidak Setuju      RR: Ragu-Ragu  
 S : Setuju                              SS : Sangat Setuju

Contoh:

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya merasa cocok dengan pekerjaan sekarang	✓				

#### B. KUISIONER

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya yakin bahwa persaingan antara karyawan menciptakan lingkungan kerja yang sehat					
2	Saya percaya kerja tim dan kerjasama yang berharga dan harus dihargai					
3	Saya percaya organisasi harus menawarkan keamanan lingkungan jangka panjang bagi karyawan mereka					
4	Pekerjaan saya tdak bertentangan dengan norma kesopanan					
5	Visi dan misi perusahaan tidak sesuai dengan kepribadian saya					
6	Ketika organisasi membuat keuntungan, saya pikir mereka harus berbagi beberapa hal dengan karyawan					
7	Saya percaya loyalitas organisasi harus didorong dan					

	dihargai					
8	Saya percaya orang harus dibayar berdasarkan kinerja individu					
9	Saya menyadari nilai dalam diri Saya berguna bagi organisasi					
10	Saya berusaha sangat keras untuk memenuhi harapan kerja					
11	Pekerjaan saya sesuai dengan karakter saya					
12	Saya pikir lebih baik untuk bekerja dalam kelompok untuk mendapatkan pekerjaan yang dilakukan					
13	Peraturan tata tertib yang berlaku dipekerjaan tidak bertentangan dengan kepribadian saya					
14	Perusahaan ini memiliki kesamaan dengan diri saya terutama pada kepedulian dengan orang lain					
15	Saya pikir organisasi harus mencoba untuk mempromosikan-dari-dalam setiap kali itu mungkin					
16	Keadilan merupakan pertimbangan penting bagi saya					
17	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan bakat saya					
18	Prosedur kerja sesuai dengan standar operasi prosedur					
19	Sebagai karyawan tujuan saya terbentuk sesuai dengan tujuan perusahaan					
20	Saya menempatkan penekanan yang tinggi pada membantu orang lain					
21	Perusahaan memiliki nilai yang sama dengan apa yang saya lakukan berkaitan dengan kepedulian terhadap orang lain					
22	Peraturan tata tertib yang berlaku bertentangan dengan kepribadian saya					
23	Saya pikir organisasi harus memiliki program karir yang jelas bagi karyawan terbaik mereka					
24	Pihak manajemen tidak memberikan upah yang cukup bila saya bekerja lembur					
25	Pekerjaan saya tidak bertentangan dengan keyakinan yang saya anut					
26	Nilai-nilai pada perusahaan sejalan dengan keinginan saya					
27	Saya percaya promosi harus dibuat berdasarkan kinerja individu					
28	Ketika saya membuat kesalahan, saya jujur tentang hal itu					
29	Ketika organisasi memiliki tahun yang baik saya pikir itu harus membayar bonus kepada karyawan					
30	Rekan kerja saya tidak memiliki kepribadian yang sama dengan saya					

## Lampiran 6

## KUESIONER UJI COBA KEPUASAN KERJA

### A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
2. Usia : ☐ 18-23 thn ☐ ☐ 24-30 thn ☐ 31-40 thn ☐ ☐ >40 thn
3. Lama bekerja :
  - ☐ < dari 1 tahun
  - ☐ 1 tahun
  - ☐ 1-3 tahun
  - ☐ 3-5 tahun
  - ☐ > dari 5 tahun

### Petunjuk Pengisian

1. Jawablah masing-masing pernyataan di bawah ini sesuai dengan penilaian Saudara/i .
2. Pilihlah salah satu jawaban dari beberapa alternatif jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu kolom pada jawaban yang tersedia.
3. Keterangan jawaban sebagai berikut:  
 STS: Sangat Tidak Setuju    TS : Tidak Setuju    RR: Ragu-Ragu  
 S : Setuju    SS : Sangat Setuju

Contoh:

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya merasa cocok dengan pekerjaan sekarang	✓				

### B. KUISIONER

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya bangga menceritakan kepada orang lain tentang pekerjaan yang saya geluti					
2	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab					
3	Rekan kerja selalu membantu saya menyelesaikan pekerjaan					
4	Dibandingkan dengan mereka yang berpendidikan tinggi, karyawan yang berpendidikan lebih rendah memiliki lebih sedikit peluang untuk maju dalam karir					
5	Bila atasan saya meminta pendapat saya mengenai keputusannya, saya dapat memberikan jawaban yang jujur walaupun hal tersebut tidak berkenan padanya					
6	Waktu terasa berjalan lambat saat saya sedang bekerja					

7	Dengan gaji dan tunjangan yang saya peroleh, saya merasa bahwa perusahaan lebih menekankan kewajiban saya sebagai karyawan daripada hak-hak yang seharusnya saya miliki					
8	Saya menemukan kesulitan ketika bekerja dengan rekan kerja					
9	Saya merasa kebijakan promosi telah dilakukan berdasarkan pada kebijakan yang ada					
10	Kalau boleh memilih, saya lebih suka mendapatkan atasan yang berbeda dengan yang saat ini saya miliki					
11	Walaupun ada tawaran kerja dari perusahaan sejenis, saya memilih untuk bekerja di perusahaan ini					
12	Saya merasa pekerjaan saya tidak lebih menarik daripada kegiatan-kegiatan saya yang lain					
13	Saya menyesal bekerja diperusahaan ini karena gaji yang diberikan tidak tepat waktu					
14	Saya merasa membantu rekan kerja ketika bekerja merupakan suatu kewajiban					
15	Saya sering melihat ketidakadilan ketika promosi dilakukan					
16	Saya bebas mengungkapkan ide-ide saya untuk kemajuan perusahaan kepada atasan saya					
17	Saat sedang bekerja, pikiran saya sering melayang ke hal-hal lain di luar pekerjaan					
18	Saya puas dengan gaji yang saya terima saat ini					
19	Saya kecewa ketika rekan kerja tidak membantu saya dalam bekerja					
20	Kekecewaan sering saya alami ketika saya sulit mendapatkan kesempatan promosi					
21	Atasan saya memantau dari dekat cara kerja bawahannya untuk melihat apakah terjadi kesalahan					
22	Pekerjaan yang dibebankan pada saya memberi saya peluang untuk mengambil keputusan sendiri					
23	Dibandingkan dengan 1 tahun yang lalu, gaji dan tunjangan yang saya terima pada saat ini tergolong cukup					
24	Seringkali saya harus memaksakan diri untuk mau bekerja					
25	Pemberian tunjangan dari perusahaan ini dilakukan merata					
26	Saya menyukai bekerja bersama rekan kerja dan membuat saya bersemangat					
27	Saya kesulitan untuk mengembangkan karier diperusahaan ini					
28	Pekerjaan saya memungkinkan saya memanfaatkan pendidikan, training, dan pengalaman kerja saya sebelumnya secara penuh					
29	Adanya umpan balik dari atasan atas pekerjaan Saya					
30	Umumnya rekan kerja yang posisinya sama dengan					

	saya akan memilih untuk pindah kerja bila memang terbuka kesempatan untuk itu					
31	Di perusahaan ini, karyawan yang pandai menyenangkan hati atasan, akan mendapat peluang lebih besar untuk maju dalam karier					
32	Saya merasa tugas yang diberikan merupakan tugas yang sangat berarti					
33	Saya menyesal berada di perusahaan ini karena tidak ada tunjangan lain yang diterima					
34	Saya menantikan dengan tidak sabar kapan tugas harian saya selesai waktunya					
35	Saya mendukung apa yang ingin dicapai perusahaan ini					

## Lampiran 7

### KUESIONER FINAL PERSON-ORGANIZATION FIT

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
2. Usia : ☐ 18-23 thn ☐ ☐ 24-30 thn ☐ 31-40 thn ☐ ☐ >40 thn
3. Lama bekerja :
  - ☐ < dari 1 tahun
  - ☐ 1 tahun
  - ☐ 1-3 tahun
  - ☐ 3-5 tahun
  - ☐ > dari 5 tahun

#### Petunjuk Pengisian

1. Jawablah masing-masing pernyataan di bawah ini sesuai dengan penilaian Saudara/i .
2. Pilihlah salah satu jawaban dari beberapa alternatif jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu kolom pada jawaban yang tersedia.
3. Keterangan jawaban sebagai berikut:  
 STS: Sangat Tidak Setuju    TS : Tidak Setuju    RR: Ragu-Ragu  
 S : Setuju    SS : Sangat Setuju

Contoh:

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya merasa cocok dengan pekerjaan sekarang	✓				

#### B. KUISIONER

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya yakin bahwa persaingan antara karyawan menciptakan lingkungan kerja yang sehat					
2	Saya percaya kerja tim dan kerjasama yang berharga dan harus dihargai					
3	Saya percaya organisasi harus menawarkan keamanan lingkungan jangka panjang bagi karyawan mereka					
4	Pekerjaan saya tdak bertentangan dengan norma kesopanan					
5	Visi dan misi perusahaan tidak sesuai dengan kepribadian saya					
6	Ketika organisasi membuat keuntungan, saya pikir mereka harus berbagi beberapa hal dengan					



	karyawan					
7	Saya percaya loyalitas organisasi harus didorong dan dihargai					
8	Saya percaya orang harus dibayar berdasarkan kinerja individu					
9	Saya berusaha sangat keras untuk memenuhi harapan kerja					
10	Pekerjaan saya sesuai dengan karakter saya					
11	Saya pikir lebih baik untuk bekerja dalam kelompok untuk mendapatkan pekerjaan yang dilakukan					
12	Saya pikir organisasi tidak harus mencoba untuk mempromosikan jabatan kepada karyawan					
13	Keadilan merupakan pertimbangan penting bagi saya					
14	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan bakat saya					
15	Prosedur kerja sesuai dengan standar operasi prosedur					
16	Sebagai karyawan tujuan saya terbentuk sesuai dengan tujuan perusahaan					
17	Saya menempatkan penekanan yang tinggi pada membantu orang lain					
18	Perusahaan tidak memiliki nilai yang sama dengan apa yang saya lakukan berkaitan dengan kepedulian terhadap orang lain					
19	Peraturan tata tertib yang berlaku bertentangan dengan kepribadian saya					
20	Saya pikir organisasi harus memiliki program karir yang jelas bagi karyawan terbaik mereka					
21	Pihak manajemen tidak memberikan upah yang cukup bila saya bekerja lembur					
22	Pekerjaan saya tidak bertentangan dengan keyakinan yang saya anut					
23	Nilai-nilai pada perusahaan sejalan dengan keinginan saya					
24	Saya percaya promosi harus dibuat berdasarkan kinerja individu					
25	Ketika saya membuat kesalahan, saya jujur tentang hal itu					
26	Ketika organisasi memiliki tahun yang baik saya pikir itu harus membayar bonus kepada karyawan					
27	Rekan kerja saya tidak memiliki kepribadian yang sama dengan saya					

## Lampiran 8

### KUESIONER FINAL KEPUASAN KERJA

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
2. Usia : ☐ 18-23 thn ☐ ☐ 24-30 thn ☐ 31-40 thn ☐ ☐ >40 thn
3. Lama bekerja :
  - ☐ < dari 1 tahun
  - ☐ 1 tahun
  - ☐ 1-3 tahun
  - ☐ 3-5 tahun
  - ☐ > dari 5 tahun

#### Petunjuk Pengisian

1. Jawablah masing-masing pernyataan di bawah ini sesuai dengan penilaian Saudara/i .
2. Pilihlah salah satu jawaban dari beberapa alternatif jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu kolom pada jawaban yang tersedia.
3. Keterangan jawaban sebagai berikut:  
 STS: Sangat Tidak Setuju    TS : Tidak Setuju    RR: Ragu-Ragu  
 S : Setuju    SS : Sangat Setuju

Contoh:

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya merasa cocok dengan pekerjaan sekarang	✓				

#### B. KUISIONER

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya bangga menceritakan kepada orang lain tentang pekerjaan yang saya geluti					
2	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab					
3	Rekan kerja selalu membantu saya menyelesaikan pekerjaan					
4	Dibandingkan dengan mereka yang berpendidikan tinggi, karyawan yang berpendidikan lebih rendah memiliki lebih sedikit peluang untuk maju dalam karir					
5	Bila atasan saya meminta pendapat saya mengenai keputusannya, saya dapat memberikan					

	jawaban yang jujur walaupun hal tersebut tidak berkenan padanya					
6	Waktu terasa berjalan lambat saat saya sedang bekerja					
7	Dengan gaji dan tunjangan yang saya peroleh, saya merasa bahwa perusahaan lebih menekankan kewajiban saya sebagai karyawan daripada hak-hak yang seharusnya saya miliki					
8	Saya menemukan kesulitan ketika bekerja dengan rekan kerja					
9	Saya merasa kebijakan promosi telah dilakukan berdasarkan pada kebijakan yang ada					
10	Kalau boleh memilih, saya lebih suka mendapatkan atasan yang berbeda dengan yang saat ini saya miliki					
11	Walaupun ada tawaran kerja dari perusahaan sejenis, saya memilih untuk bekerja di perusahaan ini					
12	Saya menyesal bekerja diperusahaan ini karena gaji yang diberikan tidak tepat waktu					
13	Saya merasa membantu rekan kerja ketika bekerja merupakan suatu kewajiban					
14	Saya sering melihat ketidakadilan ketika promosi dilakukan					
15	Saya bebas mengungkapkan ide-ide saya untuk kemajuan perusahaan kepada atasan saya					
16	Saat sedang bekerja, pikiran saya sering melayang ke hal-hal lain di luar pekerjaan					
17	Saya puas dengan gaji yang saya terima saat ini					
18	Saya kecewa ketika rekan kerja tidak membantu saya dalam bekerja					
19	Kekecewaan sering saya alami ketika saya sulit mendapatkan kesempatan promosi					
20	Atasan saya memantau dari dekat cara kerja bawahannya untuk melihat apakah terjadi kesalahan					
21	Pekerjaan yang dibebankan pada saya memberi saya peluang untuk mengambil keputusan sendiri					
22	Dibandingkan dengan 1 tahun yang lalu, gaji dan tunjangan yang saya terima pada saat ini tergolong cukup					
23	Saya menyukai bekerja bersama rekan kerja dan membuat saya bersemangat					
24	Saya kesulitan untuk mengembangkan karier diperusahaan ini					
25	Adanya umpan balik dari pimpinan atas pekerjaan saya					
26	Umumnya rekan kerja yang posisinya sama					

	dengan saya akan memilih untuk pindah kerja bila memang terbuka kesempatan untuk itu					
27	Di perusahaan ini, karyawan yang pandai menyenangkan hati atasan, akan mendapat peluang lebih besar untuk maju dalam karier					
28	Saya merasa tugas yang diberikan merupakan tugas yang sangat berarti					
29	Saya menyesal berada di perusahaan ini karena tidak ada tunjangan lain yang diterima					
30	Saya menantikan dengan tidak sabar kapan tugas harian saya selesai waktunya					
31	Saya mendukung apa yang ingin dicapai perusahaan ini					

## Lampiran 9

### Skor Uji Coba Instrumen Variabel X

SKOR UJI COBA INSTRUMEN																																		
VARIABEL X (PERSON-ORGANIZATION FIT)																																		
NO	ITEM NOMOR																														Σxi	Σxi <sup>2</sup>		
RESPONDEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
1	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	136	18496		
2	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	136	18496		
3	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	131	17161		
4	4	5	2	4	2	5	2	2	5	4	5	5	2	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	5	111	12321		
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	133	17689		
6	4	4	2	5	2	4	2	4	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4	5	117	13689		
7	4	4	3	4	2	5	5	4	3	3	4	2	4	4	3	4	5	3	5	4	5	5	2	5	4	3	4	5	3	5	116	13456		
8	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	2	4	4	4	3	4	4	4	122	14884		
9	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	135	18225		
10	5	5	3	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	130	16900		
11	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	3	2	4	5	5	4	126	15876		
12	5	5	5	1	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	2	4	5	5	130	16900		
13	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	129	16641		
14	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	2	4	3	1	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	130	16900		
15	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	135	18225		
16	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	134	17956		
17	4	4	3	1	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	1	4	3	4	121	14641	
18	4	4	3	3	3	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	3	3	4	3	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	122	14884		
19	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	133	17689		
20	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	2	5	4	4	5	4	4	5	129	16641		
21	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	129	16641		
22	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	133	17689		
23	4	4	4	3	5	5	4	4	5	2	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	2	3	1	4	3	116	13456		
24	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	128	16384		
25	5	4	5	4	4	4	5	4	4	2	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	3	3	4	120	14400	
26	3	3	2	4	2	3	4	4	4	3	1	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	99	9801		
27	4	4	2	3	5	5	4	4	5	3	2	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	1	3	3	5	115	13225		
28	4	4	4	1	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	2	4	5	4	2	4	2	4	4	116	13456		
29	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	2	3	3	4	3	119	14161		
30	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	107	11449		
Σxi	127	127	116	123	116	136	131	128	127	117	120	133	114	130	124	129	134	131	133	115	135	132	114	142	123	106	106	120	117	132	3738	468332		
Σxi <sup>2</sup>	549	549	480	551	472	626	595	558	549	479	512	613	454	572	540	565	614	587	597	459	619	594	450	678	519	398	408	506	469	594				

## Lampiran 10

### Perhitungan Analisis Butir

#### Variabel X (Person-Organization Fit)

1. Kolom  $\Sigma X_i$

$$\begin{aligned}\Sigma X_i &= 4 + 5 + 4 + 4 + 5 + \dots + 4 \\ &= 127\end{aligned}$$

2. Kolom  $\Sigma X_t$

$$\begin{aligned}\Sigma X_t &= 136 + 136 + 131 + 111 + 133 + \dots + 107 \\ &= 3738\end{aligned}$$

3. Kolom  $\Sigma X_t^2$

$$\begin{aligned}\Sigma X_t^2 &= 136^2 + 136^2 + 131^2 + 111^2 + 133^2 + \dots + 107^2 \\ &= 468332\end{aligned}$$

4. Kolom  $\Sigma X_i^2$

$$\begin{aligned}\Sigma X_i^2 &= 4^2 + 5^2 + 4^2 + 4^2 + 5^2 + \dots + 4^2 \\ &= 549\end{aligned}$$

5. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$

$$\begin{aligned}\Sigma X_i \cdot X_t &= 4.136 + 5.136 + 4.131 + 4.111 + 5.133 + \dots + 4.107 \\ &= 15900\end{aligned}$$

6. Kolom  $\Sigma X_i^2$

$$\begin{aligned}\Sigma X_i^2 &= \Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma i)^2}{n} \\ &= 549 - \frac{127^2}{30} \\ &= 549 - 537,63 \\ &= 11,37\end{aligned}$$

7. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$

$$\begin{aligned}\Sigma X_i \cdot X_t &= \Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n} \\ &= 3738 - \frac{(136)(3738)}{30} \\ &= 75,80\end{aligned}$$

8. Kolom  $\Sigma X_t^2$

$$\begin{aligned}\Sigma X_t^2 &= \Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma t)^2}{n} \\ &= 468332 - \frac{3738^2}{30} \\ &= 2577,20\end{aligned}$$

9. Kolom rhitung

$$\begin{aligned}\text{rhitung} &= \frac{\Sigma X_i \cdot X_t}{\sqrt{(\Sigma X_i^2)(\Sigma X_t^2)}} \\ &= \frac{75,80}{\sqrt{(11,37)(2577,20)}} \\ &= 0,443\end{aligned}$$

## Lampiran 11

## DATA PERHITUNGAN VALIDITAS

## VARIABEL X (PERSON-ORGANIZATION FIT)

No Butir	$\Sigma X_i$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma X_t^2$	rhitung	rtabel	Kesimpulan
1	127	549	15900	11.37	75.80	2577,20	0.443	0.361	valid
2	127	549	15899	11.37	74.80	2577,20	0.437	0.361	valid
3	116	480	14660	31.47	206.40	2577,20	0.725	0.361	valid
4	123	551	15459	46.70	133.20	2577,20	0.384	0.361	valid
5	116	472	14566	23.47	112.40	2577,20	0.457	0.361	valid
6	136	626	17009	9.47	63.40	2577,20	0.406	0.361	valid
7	131	595	16449	22.97	126.40	2577,20	0.520	0.361	valid
8	128	558	16034	11.87	85.20	2577,20	0.487	0.361	valid
9	127	549	15800	11.37	-24.20	2577,20	-0.141	0.361	drop
10	117	479	14695	22.70	116.80	2577,20	0.483	0.361	valid
11	120	512	15073	32.00	121.00	2577,20	0.421	0.361	valid
12	133	613	16661	23.37	89.20	2577,20	0.363	0.361	valid
13	114	454	14214	20.80	9.60	2577,20	0.041	0.361	drop
14	130	572	16203	8.67	5.00	2577,20	0.033	0.361	drop
15	124	540	15563	27.47	112.60	2577,20	0.423	0.361	valid
16	129	565	16137	10.30	63.60	2577,20	0.390	0.361	valid
17	134	614	16783	15.47	86.60	2577,20	0.434	0.361	valid
18	131	587	16412	14.97	89.40	2577,20	0.455	0.361	valid
19	133	597	16626	7.37	54.20	2577,20	0.393	0.361	valid
20	115	459	14425	18.17	96.00	2577,20	0.444	0.361	valid
21	135	619	16894	11.50	73.00	2577,20	0.424	0.361	valid
22	132	594	16527	13.20	79.80	2577,20	0.433	0.361	valid
23	114	450	14291	16.80	86.60	2577,20	0.416	0.361	valid
24	142	678	17739	5.87	45.80	2577,20	0.372	0.361	valid
25	123	519	15400	14.70	74.20	2577,20	0.381	0.361	valid
26	106	398	13304	23.47	96.40	2577,20	0.392	0.361	valid



27	106	408	13362	33.47	154.40	2577,20	0.526	0.361	valid
28	120	506	15064	26.00	112.00	2577,20	0.433	0.361	valid
29	117	469	14664	12.70	85.80	2577,20	0.474	0.361	valid
30	132	594	16519	13.20	71.80	2577,20	0.389	0.361	valid

## Lampiran 12

### Perhitungan Kembali Uji Coba Variabel X

PERHITUNGAN KEMBALI DATA UJI COBA SETELAH VALIDITAS																													
VARIABEL X (PERSON-ORGANIZATION FIT)																													
NO	ITEM NOMOR																											Σx <sub>i</sub>	Σx <sub>i</sub> <sup>2</sup>
RESPONDEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
1	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	124	15376
2	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	122	14884
3	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	118	13924
4	4	5	2	4	2	5	2	2	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	5	99	9801
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	123	15129
6	4	4	2	5	2	4	2	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	4	5	105	11025
7	4	4	3	4	2	5	5	4	3	4	2	3	4	5	3	5	4	5	5	2	5	4	4	3	4	5	3	105	11025
8	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	2	4	4	4	3	4	4	110	12100
9	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	126	15876
10	5	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	3	5	118	13924
11	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	3	2	4	5	4	5	114	12996
12	5	5	5	1	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	2	4	5	5	5	116	13456
13	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	118	13924
14	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	1	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	119	14161
15	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	122	14884
16	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	121	14641
17	4	4	3	1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	1	4	3	4	108	11664
18	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	4	3	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	109	11881
19	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	120	14400
20	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	2	5	4	4	5	4	117	13689
21	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	117	13689
22	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	120	14400
23	4	4	4	3	5	5	4	4	2	3	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	2	3	1	4	3	3	102	10404
24	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	115	13225
25	5	4	5	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	3	3	4	107	11449
26	3	3	2	4	2	3	4	4	3	1	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	88	7744
27	4	4	2	3	5	5	4	4	3	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	102	10404
28	4	4	4	1	4	4	4	3	4	3	5	5	3	4	4	5	4	4	2	4	5	4	2	4	2	4	4	102	10404
29	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	3	4	3	105	11025
30	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	95	9025
Σxi	127	127	116	123	116	136	131	128	117	120	133	124	129	134	131	133	115	135	132	114	142	123	106	106	120	117	132	3367	380529
Σxi <sup>2</sup>	549	549	480	551	472	626	595	558	479	512	613	540	565	614	587	597	459	619	594	450	678	519	398	408	506	469	594		

### Lampiran 13

#### Data Perhitungan Validitas

#### Variabel x (Person-Organization Fit)

No Butir	$\Sigma X_i$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma X_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
1	127	549	15900	11.37	75.80	2577,20	0.443	0.361	valid
2	127	549	15899	11.37	74.80	2577,20	0.437	0.361	valid
3	116	480	14660	31.47	206.40	2577,20	0.725	0.361	valid
4	123	551	15459	46.70	133.20	2577,20	0.384	0.361	valid
5	116	472	14566	23.47	112.40	2577,20	0.457	0.361	valid
6	136	626	17009	9.47	63.40	2577,20	0.406	0.361	valid
7	131	595	16449	22.97	126.40	2577,20	0.520	0.361	valid
8	128	558	16034	11.87	85.20	2577,20	0.487	0.361	valid
9	117	479	14695	22.70	116.80	2577,20	0.483	0.361	valid
10	120	512	15073	32.00	121.00	2577,20	0.421	0.361	valid
11	133	613	16661	23.37	89.20	2577,20	0.363	0.361	valid
12	124	540	15563	27.47	112.60	2577,20	0.423	0.361	valid
13	129	565	16137	10.30	63.60	2577,20	0.390	0.361	valid
14	134	614	16783	15.47	86.60	2577,20	0.434	0.361	valid
15	131	587	16412	14.97	89.40	2577,20	0.455	0.361	valid
16	133	597	16626	7.37	54.20	2577,20	0.393	0.361	valid
17	115	459	14425	18.17	96.00	2577,20	0.444	0.361	valid
18	135	619	16894	11.50	73.00	2577,20	0.424	0.361	valid
19	132	594	16527	13.20	79.80	2577,20	0.433	0.361	valid
20	114	450	14291	16.80	86.60	2577,20	0.416	0.361	valid
21	142	678	17739	5.87	45.80	2577,20	0.372	0.361	valid
22	123	519	15400	14.70	74.20	2577,20	0.381	0.361	valid

23	106	398	13304	23.47	96.40	2577,20	0.392	0.361	valid
24	106	408	13362	33.47	154.40	2577,20	0.526	0.361	valid
25	120	506	15064	26.00	112.00	2577,20	0.433	0.361	valid
26	117	469	14664	12.70	85.80	2577,20	0.474	0.361	valid
27	132	594	16519	13.20	71.80	2577,20	0.389	0.361	valid

## Lampiran 14

### Perhitungan Varians Butir, Varians Total dan Uji Reliabilitas

#### Variabel X (Person-Organization Fit)

NO BUTIR	VARIANS
1	0.379
2	0.379
3	1.049
4	1.557
5	0.782
6	0.316
7	0.766
8	0.396
9	0.757
10	1.067
11	0.779
12	0.916
13	0.343
14	0.516
15	0.499
16	0.246
17	0.606
18	0.383
19	0.440
20	0.560
21	0.196
22	0.490
23	0.782
24	1.116
25	0.867
26	0.423
27	0.440
$\Sigma Si^2$	17.046

1. Menghitung varians tiap butir dengan rumus (contoh no.1)

$$Si^2 = \frac{\Sigma Xi^2 - \frac{(\Sigma Xi)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{549 - \frac{127^2}{30}}{30}$$

$$= 0.379$$

2. Menghitung varians total:

$$St^2 = \frac{\Sigma Xt^2 - \frac{(\Sigma Xt)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{380529 - \frac{3367^2}{30}}{30}$$

$$= 87.98$$

3. Menghitung reabilitas :

$$r_{11} = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\Sigma Si^2}{St^2} \right)$$

$$= \frac{27}{27-1} \left( 1 - \frac{\Sigma Si^2}{St^2} \right)$$

$$= 0.83$$

Kesimpulan:

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa rii termasuk dalam kategori (0.800-1.000). Maka instrument memiliki reabilitas yang sangat tinggi

## Lampiran 15

### Skor Uji Coba Variabel Y

SKOR UJI COBA																																						
PENGOLAHAN ITEM KUISIONER KEPUASAN KERJA																																						
NO	ITEM NOMOR																																			Σxi	Σxi <sup>2</sup>	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35			
1	1	1	3	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	53	2809
2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1	3	1	2	3	1	2	1	2	3	2	3	1	1	2	1	1	1	3	2	3	1	2	61	3721		
3	5	1	5	5	2	2	1	2	1	3	1	5	4	2	1	1	3	3	2	2	3	3	5	3	1	5	2	1	5	3	2	1	5	1	94	8836		
4	5	3	5	5	5	5	5	2	2	1	5	5	4	5	2	1	5	3	4	5	1	5	1	3	3	3	2	5	3	2	1	5	3	2	3	119	14161	
5	5	4	5	3	2	2	2	5	5	3	2	5	5	2	5	3	2	3	2	2	3	2	3	5	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	107	11449	
6	5	2	5	5	5	5	2	2	4	2	2	2	5	4	2	2	4	5	5	2	5	2	5	2	5	2	3	2	4	3	2	2	5	3	2	2	117	13689
7	1	1	1	1	1	2	2	5	4	3	2	1	2	1	4	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	5	2	4	5	2	3	2	5	2	4	86	7396	
8	1	1	1	1	2	2	2	4	4	5	2	1	2	2	4	5	2	1	1	2	5	2	5	1	4	4	2	5	4	2	5	2	4	2	2	94	8836	
9	2	2	2	2	2	3	2	4	4	5	4	2	2	1	2	5	4	2	1	2	3	4	3	4	2	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	114	12996
10	5	5	2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	154	23716	
11	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	158	24964	
12	1	2	1	5	5	2	3	5	4	4	5	3	1	5	4	5	3	4	2	2	5	4	1	2	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	127	16129	
13	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	161	25921	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	170	28900	
15	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	166	27556	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	164	26896	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	163	26569	
18	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	1	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	160	25600	
19	1	2	5	5	2	5	5	5	5	5	1	2	2	5	5	5	1	2	5	5	4	2	1	5	4	2	1	5	5	5	5	5	4	5	5	139	19321	
20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	169	28561	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	168	28224	
22	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	167	27889	
23	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	164	26896
24	2	2	5	4	2	5	5	5	3	5	5	2	2	2	3	5	5	2	2	5	5	4	2	2	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	132	17424	
25	2	2	4	2	1	3	4	5	4	5	4	2	2	1	4	5	4	2	2	3	5	3	2	2	4	4	3	4	4	3	3	5	4	3	4	114	12996	
26	5	1	5	1	2	2	3	4	4	4	3	5	1	2	4	4	3	5	3	2	4	4	1	3	4	3	5	4	3	5	4	5	3	5	4	120	14400	
27	2	1	1	2	5	5	4	4	3	5	2	2	2	4	3	5	2	1	5	3	2	1	2	2	5	4	2	5	4	2	5	4	5	4	2	109	11881	
28	4	1	4	1	2	4	3	2	4	4	1	2	2	2	4	4	4	3	5	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	121	14641		
29	4	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	2	1	2	4	4	4	2	4	4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	114	12996	
30	3	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	2	1	1	4	4	4	3	2	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	3	111	12321
Σxi	110	94	112	101	100	118	116	123	115	119	116	108	99	100	115	119	116	106	98	118	119	102	90	100	109	121	119	118	120	119	116	108	120	118	108	3890	536278	
Σxi <sup>2</sup>	488	376	504	415	414	520	508	547	479	511	508	474	403	414	479	511	508	436	400	520	511	388	346	412	433	521	529	494	518	529	486	438	514	520	428			

## Lampiran 16

### Data Perhitungan Validitas

#### Variabel Y (Kepuasan Kerja)

No Butir	$\Sigma X_i$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma X_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
1	110	488	15352	84.67	1088.67	31874.7	0.663	0.361	valid
2	94	376	12869	81.46	680.33	31874.7	0.422	0.361	valid
3	112	504	15207	85.87	684.33	31874.7	0.414	0.361	valid
4	101	415	13719	74.97	622.67	31874.7	0.403	0.361	valid
5	100	414	13635	80.67	668.33	31874.7	0.417	0.361	valid
6	118	520	15981	55.87	680.33	31874.7	0.510	0.361	valid
7	116	508	15856	59.47	814.67	31874.7	0.592	0.361	valid
8	123	547	16653	42.70	704	31874.7	0.603	0.361	valid
9	115	479	15377	38.17	465.33	31874.7	0.422	0.361	valid
10	119	511	15930	38.97	499.67	31874.7	0.448	0.361	valid
11	116	508	15856	59.47	814.67	31874.7	0.592	0.361	valid
12	108	474	14273	85.20	269	31874.7	0.163	0.361	drop
13	99	403	13424	76.30	587	31874.7	0.376	0.361	valid
14	100	414	13635	80.67	668.33	31874.7	0.417	0.361	valid
15	115	479	15377	38.17	465.33	31874.7	0.422	0.361	valid
16	119	511	15930	38.97	499.67	31874.7	0.448	0.361	valid
17	116	508	15856	59.47	814.67	31874.7	0.592	0.361	valid
18	106	436	14284	61.47	539.333	31874.7	0.385	0.361	valid
19	98	400	13343	79.87	635.67	31874.7	0.398	0.361	valid
20	118	520	15981	55.87	680.33	31874.7	0.510	0.361	valid
21	119	511	15930	38.97	499.67	31874.7	0.448	0.361	valid
22	102	388	13687	41.20	461	31874.7	0.402	0.361	valid
23	90	346	11875	76.00	205	31874.7	0.132	0.361	drop
24	100	412	13537	78.67	570.33	31874.7	0.360	0.361	drop
25	109	433	14563	36.97	429.33	31874.7	0.396	0.361	valid
26	121	521	16114	32.97	424.33	31874.7	0.414	0.361	valid

27	119	529	16034	56.97	603.67	31874.7	0.448	0.361	valid
28	118	494	15457	29.87	156.33	31874.7	0.160	0.361	drop
29	120	518	16061	38.00	501	31874.7	0.455	0.361	valid
30	119	529	16034	56.97	603.67	31874.7	0.448	0.361	valid
31	116	486	15519	37.47	477.67	31874.7	0.437	0.361	valid
32	108	438	14473	49.20	469	31874.7	0.375	0.361	valid
33	120	514	16053	34.00	493	31874.7	0.474	0.361	valid
34	118	520	15920	55.87	619.33	31874.7	0.464	0.361	valid
35	108	428	14556	39.20	552	31874.7	0.494	0.361	valid



[illegible]

## Lampiran 18

### Data Perhitungan Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja)

No Butir	$\Sigma X_i$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma X_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
1	110	488	15352	84.67	1088.67	31874.7	0.663	0.361	valid
2	94	376	12869	81.46	680.33	31874.7	0.422	0.361	valid
3	112	504	15207	85.87	684.33	31874.7	0.414	0.361	valid
4	101	415	13719	74.97	622.67	31874.7	0.403	0.361	valid
5	100	414	13635	80.67	668.33	31874.7	0.417	0.361	valid
6	118	520	15981	55.87	680.33	31874.7	0.510	0.361	valid
7	116	508	15856	59.47	814.67	31874.7	0.592	0.361	valid
8	123	547	16653	42.70	704	31874.7	0.603	0.361	valid
9	115	479	15377	38.17	465.33	31874.7	0.422	0.361	valid
10	119	511	15930	38.97	499.67	31874.7	0.448	0.361	valid
11	116	508	15856	59.47	814.67	31874.7	0.592	0.361	valid

12	99	403	13424	76.3 0	587	31874. 7	0.37 6	0.36 1	valid
13	10 0	414	13635	80.6 7	668.33	31874. 7	0.41 7	0.36 1	valid
14	11 5	479	15377	38.1 7	465.33	31874. 7	0.42 2	0.36 1	valid
15	11 9	511	15930	38.9 7	499.67	31874. 7	0.44 8	0.36 1	valid
16	11 6	508	15856	59.4 7	814.67	31874. 7	0.59 2	0.36 1	valid
17	10 6	436	14284	61.4 7	539.33 3	31874. 7	0.38 5	0.36 1	valid
18	98	400	13343	79.8 7	635.67	31874. 7	0.39 8	0.36 1	valid
19	11 8	520	15981	55.8 7	680.33	31874. 7	0.51 0	0.36 1	valid
20	11 9	511	15930	38.9 7	499.67	31874. 7	0.44 8	0.36 1	valid
21	10 2	388	13687	41.2 0	461	31874. 7	0.40 2	0.36 1	valid
22	10 9	433	14563	36.9 7	429.33	31874. 7	0.39 6	0.36 1	valid
23	12 1	521	16114	32.9 7	424.33	31874. 7	0.41 4	0.36 1	valid
24	11 9	529	16034	56.9 7	603.67	31874. 7	0.44 8	0.36 1	valid
25	12 0	518	16061	38.0 0	501	31874. 7	0.45 5	0.36 1	valid
26	11 9	529	16034	56.9 7	603.67	31874. 7	0.44 8	0.36 1	valid

27	11 6	486	15519	37.4 7	477.67	31874. 7	0.43 7	0.36 1	valid
28	10 8	438	14473	49.2 0	469	31874. 7	0.37 5	0.36 1	valid
29	12 0	514	16053	34.0 0	493	31874. 7	0.47 4	0.36 1	valid
30	11 8	520	15920	55.8 7	619.33	31874. 7	0.46 4	0.36 1	valid
31	10 8	428	14556	39.2 0	552	31874. 7	0.49 4	0.36 1	valid

## Lampiran 19

### Perhitungan Varians Butir, Varians Total dan Uji Reliabilitas

#### Variabel X (Person-Organization Fit)

No Butir	Varians
1	2.822
2	2.716
3	2.862
4	2.499
5	2.689
6	1.862
7	1.982
8	1.423
9	1.272
10	1.299
11	1.982
12	2.543
13	2.689
14	1.272
15	1.299
16	1.982
17	2.049
18	2.662
19	1.862
20	1.299
21	1.373
22	1.232
23	1.099
24	1.899
25	1.267
26	1.899
27	1.249
28	1.640
29	1.133
30	1.862
31	1.307
$\Sigma Si^2$	57.027

1. Menghitung varians tiap butir dengan rumus (contoh no.1)

$$Si^2 = \frac{\Sigma Xi^2 - \frac{(\Sigma Xi)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{488 - \frac{110^2}{30}}{30}$$

$$= 2.822$$

2. Menghitung varians total:

$$S_t^2 = \frac{\Sigma Xt^2 - \frac{(\Sigma Xt)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{427930 - \frac{3474^2}{30}}{30}$$

$$= 854.69$$

3. Menghitung reabilitas :

$$r_{11} = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\Sigma Si^2}{S_t^2} \right)$$

$$= \frac{31}{31-1} \left( 1 - \frac{\Sigma Si^2}{S_t^2} \right)$$

$$= 0.964$$

Kesimpulan:

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa rii termasuk dalam kategori (0.800-1.000). Maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi

## Lampiran 20

### Data Mentah Variabel X

Data Penelitian																													
Variabel X (Person-Organization Fit)																													
No.	Pernyataan																											Skor	
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	Total	
1	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	
2	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	115	
3	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	116	
4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	109	
5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	108	
6	4	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	102	
7	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	5	4	3	4	4	4	104	
8	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	109	
9	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	1	4	2	5	4	4	4	4	4	1	4	5	104	
10	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	3	4	4	4	4	2	4	4	99	
11	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	119	
12	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	110	
13	4	5	5	1	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	110	
14	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	104	
16	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	
17	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	1	4	97	
18	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	120	
19	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	117	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	101	
21	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	112	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	109	
23	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	113	
24	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	111	
25	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	2	5	4	110	
26	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	107	
27	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	3	4	4	115	
28	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	118	
29	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	110	
30	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	106	
31	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	114	
32	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	108
33	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	112	
34	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	5	3	5	5	5	5	3	3	2	3	4	108	
35	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	107	
36	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	110	
37	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	114	
38	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	103	
39	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	2	5	2	4	5	5	4	4	4	5	2	4	110	
40	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	116	
Σ	178	175	173	168	172	172	147	164	160	177	170	165	162	160	162	130	153	133	163	171	168	169	166	163	134	165	166	4386	

## Lampiran 21

### Data Mentah Variabel X

Data Penelitian																																		
Variabel Y (Kepuasan Kerja)																																		
No. Resp.	Pernyataan																																	Skor Total
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
1	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	2	5	4	5	4	3	4	123			
2	5	4	5	4	4	3	3	4	5	3	5	4	4	3	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	3	4	5	2	4	3	3	117		
3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	5	4	3	4	5	2	5	2	2	120		
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	3	1	3	2	5	4	4	4	3	3	4	1	4	5	3	4	5	5	117	
5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	120	
6	4	5	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	109		
7	5	5	5	4	4	3	3	3	5	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	5	4	5	4	3	4	4	2	5	2	4	115			
8	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	2	2	111		
9	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	2	3	1	2	117		
10	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	3	4	4	4	2	5	4	5	4	5	4	119		
11	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	2	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	136		
12	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	123		
13	5	5	5	1	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	130	
14	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130		
15	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	2	4	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	131		
16	5	4	5	5	4	3	3	5	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	2	1	5	1	120		
17	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	5	4	3	4	5	4	1	4	3	4	4	3	4	112		
18	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	138		
19	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	136		
20	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	111		
21	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	120		
22	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	5	3	3	123		
23	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	131		
24	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	127		
25	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	5	5	4	123		
26	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	5	4	122		
27	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	2		128		
28	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	131		
29	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	3	5	5	4	4	4	1	4	4	4	4	119		
30	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	3	5	3	2	3	4	3	3	112		
31	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	2	123		
32	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	3	2	3	117			
33	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	1	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	111		
34	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	5	2	5	5	5	5	3	3	2	3	4	3	4	3	2	114		
35	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	1	4	4	2	3	2	1	103		
36	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	2	3	1	4	3	5	4	4	3	4	5	4	2	5	4	2	117		
37	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	3	5	4	3	4	5	4	2	5	2	3	120		
38	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	5	1	4	4	4	4	2	1	106		
39	5	5	4	5	4	4	3	5	3	4	4	3	5	3	3	3	5	2	3	3	3	4	4	5	2	4	4	2	3	2	3	112		
40	4	5	4	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	2	2	3	2	114		
Σ	183	180	175	168	170	166	144	166	152	167	154	149	156	151	150	126	145	126	156	158	160	162	164	160	129	166	161	132	157	144	131	4808		

## Lampiran 22

### Proses Perhitungan Interpretasi Skor Rata-Rata

Variabel X (*Person-Organization Fit*)

Jumlah item pernyataan = 27 item

Skala = 1-5

Nilai minimal = 27

Nilai maksimal = 135

$I = \frac{\text{nilai maksimal} - \text{nilai minimal}}{\text{Jumlah kategori}}$

Jumlah kategori

$$= \frac{135 - 27}{3}$$

3

$$= 36$$

Kelas	Kategori
31 - 72	Rendah
73 - 113	Sedang
114 - 155	Tinggi

Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Jumlah item pernyataan = 32 item

Skala = 1-5

Nilai minimal = 31

Nilai maksimal = 155

$I = \frac{\text{nilai maksimal} - \text{nilai minimal}}{\text{Jumlah kategori}}$

Jumlah kategori

$$= \frac{155 - 31}{3}$$

3

$$= 41,3 \rightarrow 41$$

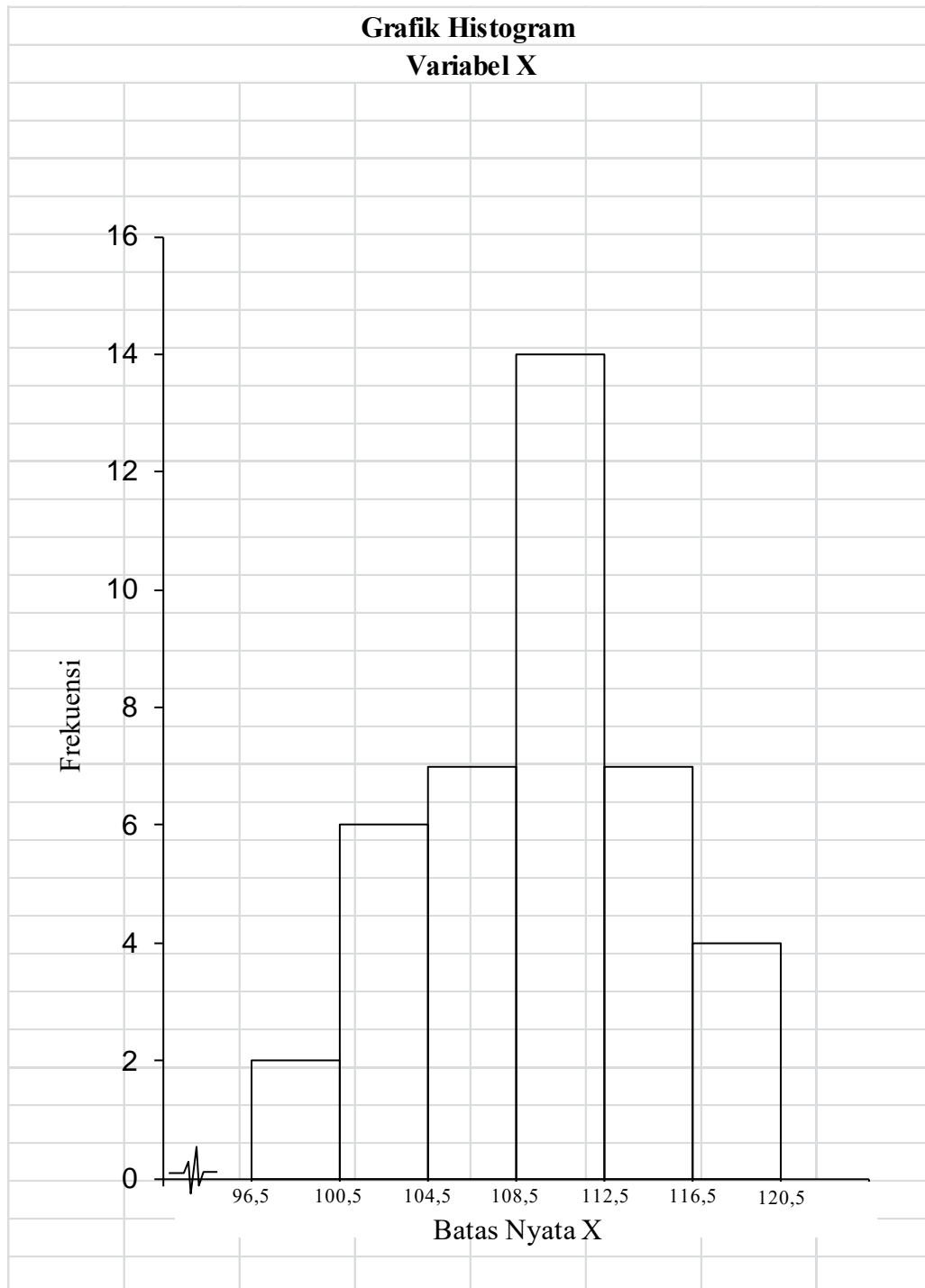
Kelas	Kategori
27 - 63	Rendah
64 - 100	Sedang
101 - 137	Tinggi

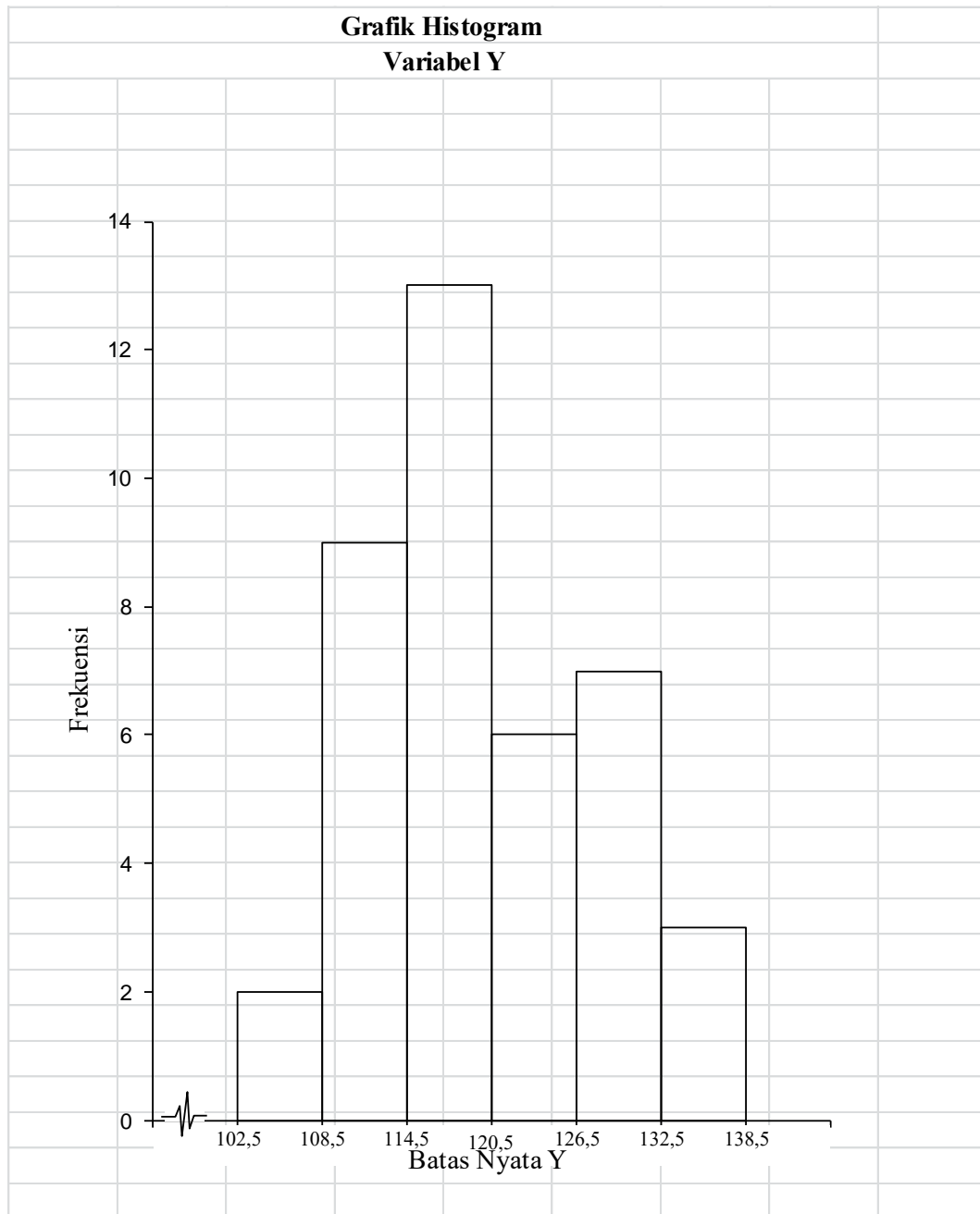




**Lampiran 24****Proses penghitungan grafik histogram variabel Y**

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram									
Variabel Y (Kepuasan Kerja)									
1. Menentukan Rentang									
Rentang = Data terbesar - data terkecil									
2. Banyaknya Interval Kelas									
3. Panjang Kelas Interval									

**Lampiran 25****Grafik Histogram Variabel X**

**Lampiran 26****Grafik Histogram Variabel Y**

**Lampiran 27****Data Mentah Variabel X dan Variabel Y**

Hasil Data Mentah Variabel X (Person-Organization Fit)		
dan Varibel Y (Kepuasan Kerja)		
NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	111	123
2	115	117
3	116	120
4	109	117
5	108	120
6	102	109
7	104	115
8	109	111
9	104	117
10	99	119
11	119	136
12	110	123
13	110	130
14	112	130
15	104	131
16	106	120
17	97	112
18	120	138
19	117	136
20	101	111
21	112	120
22	109	123
23	113	131
24	111	127
25	110	123
26	107	122
27	115	128
28	118	131
29	110	119
30	106	112
31	114	123
32	108	117
33	112	111
34	108	114
35	107	103
36	110	117
37	114	120
38	103	106
39	110	112
40	116	114

## Lampiran 28

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y						
No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	111	123	1.35	2.80	1.82	7.84
2	115	117	5.35	-3.20	28.62	10.24
3	116	120	6.35	-0.20	40.32	0.04
4	109	117	-0.65	-3.20	0.42	10.24
5	108	120	-1.65	-0.20	2.72	0.04
6	102	109	-7.65	-11.20	58.52	125.44
7	104	115	-5.65	-5.20	31.92	27.04
8	109	111	-0.65	-9.20	0.42	84.64
9	104	117	-5.65	-3.20	31.92	10.24
10	99	119	-10.65	-1.20	113.42	1.44
11	119	136	9.35	15.80	87.42	249.64
12	110	123	0.35	2.80	0.12	7.84
13	110	130	0.35	9.80	0.12	96.04
14	112	130	2.35	9.80	5.52	96.04
15	104	131	-5.65	10.80	31.92	116.64
16	106	120	-3.65	-0.20	13.32	0.04
17	97	112	-12.65	-8.20	160.02	67.24
18	120	138	10.35	17.80	107.12	316.84
19	117	136	7.35	15.80	54.02	249.64
20	101	111	-8.65	-9.20	74.82	84.64
21	112	120	2.35	-0.20	5.52	0.04
22	109	123	-0.65	2.80	0.42	7.84
23	113	131	3.35	10.80	11.22	116.64
24	111	127	1.35	6.80	1.82	46.24
25	110	123	0.35	2.80	0.12	7.84
26	107	122	-2.65	1.80	7.02	3.24
27	115	128	5.35	7.80	28.62	60.84
28	118	131	8.35	10.80	69.72	116.64
29	110	119	0.35	-1.20	0.12	1.44
30	106	112	-3.65	-8.20	13.32	67.24
31	114	123	4.35	2.80	18.92	7.84
32	108	117	-1.65	-3.20	2.72	10.24
33	112	111	2.35	-9.20	5.52	84.64
34	108	114	-1.65	-6.20	2.72	38.44
35	107	103	-2.65	-17.20	7.02	295.84
36	110	117	0.35	-3.20	0.12	10.24
37	114	120	4.35	-0.20	18.92	0.04
38	103	106	-6.65	-14.20	44.22	201.64
39	110	112	0.35	-8.20	0.12	67.24
40	116	114	6.35	-6.20	40.32	38.44
Jumlah	4386	4808			1123.10	2744.400



## Lampiran 29

### Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku

Variabel X				Variabel Y			
<u>Rata-rata :</u>							
$\bar{X} =$	$\frac{\sum X}{n}$			$\bar{Y} =$	$\frac{\sum Y}{n}$		
=	$\frac{4386}{40}$			=	$\frac{4808}{40}$		
=	109.65			=	120.20		
<u>Varians :</u>							
$S^2 =$	$\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n - 1}$			$S^2 =$	$\frac{\sum (Y - \bar{Y})^2}{n - 1}$		
=	$\frac{1123.1}{39}$			=	$\frac{2744.40}{39}$		
=	28.797			=	70.369		
<u>Simpangan Baku :</u>							
SD =	$\sqrt{S^2}$			SD =	$\sqrt{S^2}$		
=	$\sqrt{28.797}$			=	$\sqrt{70.369}$		
=	5.366			=	8.389		

### Lampiran 30

Data Indikator							
Variabel X (Person-Organization Fit)							
No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	Kesesuaian nilai individu nilai organisasi	1	178	1460	9	162.22	33.28%
		2	175				
		7	147				
		10	177				
		13	162				
		17	153				
		22	169				
		24	166				
		18	133				
2	Kesesuaian kepribadian individu dengan karakteristik organisasi	4	168	1620	10	162.00	33.23%
		8	164				
		9	160				
		5	172				
		19	163				
		11	170				
		14	160				
		24	163				
		25	134				
		27	166				
3	Kesesuaian tujuan individu dengan tujuan organisasi	3	173	1306	8	163.25	33.49%
		6	172				
		12	165				
		15	162				
		16	130				
		20	171				
		21	168				
		26	165				
	Total			4386	27	487.47	100%

### Lampiran 31

Data Indikator							
Variabel Y (Kepuasan Kerja)							
No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	Pekerjaan itu sendiri	1	183	1362	9	151.33	19.45%
		11	154				
		21	160				
		28	132				
		31	131				
		6	166				
		16	126				
		26	166				
		30	144				
2	Rekan kerja	3	175	787	5	157.40	20.23%
		13	156				
		23	164				
		8	166				
		18	126				
3	Promosi	4	168	787	5	157.40	20.23%
		9	152				
		19	156				
		14	151				
		24	160				
4	Gaji	2	180	937	6	156.17	20.07%
		7	144				
		17	145				
		22	162				
		12	149				
		29	157				
5	Supervisi	5	170	935	6	155.83	20.03%
		15	150				
		20	158				
		25	129				
		10	167				
		27	161				
	Total			4808	31	778.13	100%

## Lampiran 32

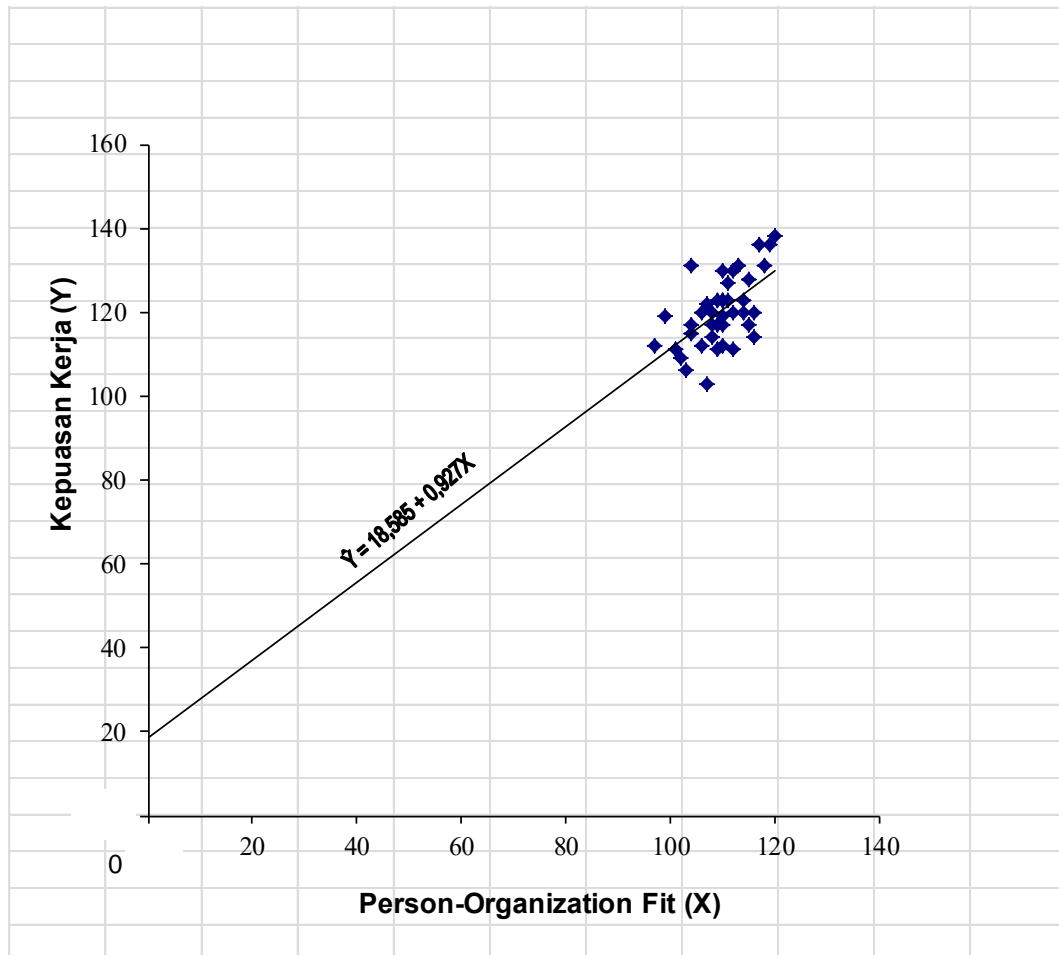
## Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y

No. Resp	K	n	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	1	1	97	112	9409	12544	10864
2	2	1	99	119	9801	14161	11781
3	3	1	101	111	10201	12321	11211
4	4	1	102	109	10404	11881	11118
5	5	1	103	106	10609	11236	10918
6	6	3	104	115	10816	13225	11960
7			104	117	10816	13689	12168
8			104	131	10816	17161	13624
9	7	2	106	120	11236	14400	12720
10			106	112	11236	12544	11872
11	8	2	107	103	11449	10609	11021
12			107	122	11449	14884	13054
13	9	3	108	117	11664	13689	12636
14			108	114	11664	12996	12312
15			108	120	11664	14400	12960
16	10	3	109	111	11881	12321	12099
17			109	123	11881	15129	13407
18			109	117	11881	13689	12753
19	11	6	110	123	12100	15129	13530
20			110	130	12100	16900	14300
21			110	123	12100	15129	13530
22			110	119	12100	14161	13090
23			110	117	12100	13689	12870
24			110	112	12100	12544	12320
25	12	2	111	123	12321	15129	13653
26			111	127	12321	16129	14097
27	13	3	112	111	12544	12321	12432
28			112	130	12544	16900	14560
29			112	120	12544	14400	13440
30	14	1	113	131	12769	17161	14803
31	15	2	114	123	12996	15129	14022
32			114	120	12996	14400	13680
33	16	2	115	117	13225	13689	13455
34			115	128	13225	16384	14720
35	17	2	116	114	13456	12996	13224
36			116	120	13456	14400	13920
37	18	1	117	136	13689	18496	15912
38	19	1	118	131	13924	17161	15458
39	20	1	119	136	14161	18496	16184
40	21	1	120	138	14400	19044	16560
<b>Jumlah</b>	<b>21</b>	<b>40</b>	<b>4386</b>	<b>4808</b>	<b>482048</b>	<b>580666.00</b>	<b>528238</b>



## Lampiran 34

Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$				
n	X	$\hat{Y} = 18,585 + 0,927X$		
1	97	18.585 +	0.927 .	97
2	99	18.585 +	0.927 .	99
3	101	18.585 +	0.927 .	101
4	102	18.585 +	0.927 .	102
5	103	18.585 +	0.927 .	103
6	104	18.585 +	0.927 .	104
7	104	18.585 +	0.927 .	104
8	104	18.585 +	0.927 .	104
9	106	18.585 +	0.927 .	106
10	106	18.585 +	0.927 .	106
11	107	18.585 +	0.927 .	107
12	107	18.585 +	0.927 .	107
13	108	18.585 +	0.927 .	108
14	108	18.585 +	0.927 .	108
15	108	18.585 +	0.927 .	108
16	109	18.585 +	0.927 .	109
17	109	18.585 +	0.927 .	109
18	109	18.585 +	0.927 .	109
19	110	18.585 +	0.927 .	110
20	110	18.585 +	0.927 .	110
21	110	18.585 +	0.927 .	110
22	110	18.585 +	0.927 .	110
23	110	18.585 +	0.927 .	110
24	110	18.585 +	0.927 .	110
25	111	18.585 +	0.927 .	111
26	111	18.585 +	0.927 .	111
27	112	18.585 +	0.927 .	112
28	112	18.585 +	0.927 .	112
29	112	18.585 +	0.927 .	112
30	113	18.585 +	0.927 .	113
31	114	18.585 +	0.927 .	114
32	114	18.585 +	0.927 .	114
33	115	18.585 +	0.927 .	115
34	115	18.585 +	0.927 .	115
35	116	18.585 +	0.927 .	116
36	116	18.585 +	0.927 .	116
37	117	18.585 +	0.927 .	117
38	118	18.585 +	0.927 .	118
39	119	18.585 +	0.927 .	119
40	120	18.585 +	0.927 .	120

**Lampiran 35****Grafik Persamaan Regresi**

## Lampiran 36

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku						
Regresi $\hat{Y} = 18,585 + 0,927X$						
No.	X	Y	$\hat{Y}$	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
1	97	112	108.477	3.523	3.5230	12.4116
2	99	119	110.330	8.670	8.6696	75.1615
3	101	111	112.184	-1.184	-1.1839	1.4015
4	102	109	113.111	-4.111	-4.1106	16.8969
5	103	106	114.037	-8.037	-8.0373	64.5983
6	104	115	114.964	0.036	0.0360	0.0013
7	104	117	114.964	2.036	2.0360	4.1452
8	104	131	114.964	16.036	16.0360	257.1524
9	106	120	116.817	3.183	3.1825	10.1285
10	106	112	116.817	-4.817	-4.8175	23.2080
11	107	103	117.744	-14.744	-14.7442	217.3911
12	107	122	117.744	4.256	4.2558	18.1119
13	108	117	118.671	-1.671	-1.6709	2.7919
14	108	114	118.671	-4.671	-4.6709	21.8174
15	108	120	118.671	1.329	1.3291	1.7665
16	109	111	119.598	-8.598	-8.5976	73.9193
17	109	123	119.598	3.402	3.4024	11.5761
18	109	117	119.598	-2.598	-2.5976	6.7477
19	110	123	120.524	2.476	2.4756	6.1288
20	110	130	120.524	9.476	9.4756	89.7879
21	110	123	120.524	2.476	2.4756	6.1288
22	110	119	120.524	-1.524	-1.5244	2.3236
23	110	117	120.524	-3.524	-3.5244	12.4211
24	110	112	120.524	-8.524	-8.5244	72.6646
25	111	123	121.451	1.549	1.5489	2.3992
26	111	127	121.451	5.549	5.5489	30.7906
27	112	111	122.378	-11.378	-11.3778	129.4542
28	112	130	122.378	7.622	7.6222	58.0980
29	112	120	122.378	-2.378	-2.3778	5.6539
30	113	131	123.305	7.695	7.6955	59.2205
31	114	123	124.231	-1.231	-1.2312	1.5159
32	114	120	124.231	-4.231	-4.2312	17.9033
33	115	117	125.158	-8.158	-8.1580	66.5522
34	115	128	125.158	2.842	2.8420	8.0772
35	116	114	126.085	-12.085	-12.0847	146.0394
36	116	120	126.085	-6.085	-6.0847	37.0233
37	117	136	127.011	8.989	8.9886	80.7950
38	118	131	127.938	3.062	3.0619	9.3751
39	119	136	128.865	7.135	7.1352	50.9105
40	120	138	129.792	8.208	8.2084	67.3785
Jumlah				0.00		1779.87



## Lampiran 37

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku							
Regresi $\hat{Y} = 18,585 + 0,927X$							
1. Rata-rata =	$\overline{Y - \hat{Y}}$	=	$\frac{\Sigma(Y - \hat{Y})}{n}$				
		=	$\frac{0.00}{40}$				
		=	0.0000				
2. Varians =	$S^2$	=	$\frac{\Sigma\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}^2}{n - 1}$				
		=	$\frac{1779.869}{39}$				
		=	45.638				
3. Simpangan Baku = S		=	$\sqrt{S^2}$				
		=	$\sqrt{45.638}$				
		=	6.7556				



**Lampiran 39**



## Lampiran 40

Perhitungan Uji Keberartian Regresi			
1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)			
$JK(T) = \sum Y^2$ $= 580666$			
2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)			
$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$ $= \frac{4808^2}{40}$ $= 577921.60$			
3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)			
$JK(b) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N} \right\}$ $= 0.927 \left\{ 528238 - \frac{[4386][4808]}{40} \right\}$ $= 964.531$			
4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)			
$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b/a)$ $= 580666 - 577921.60 - 964.53$ $= 1779.869$			
5. Mencari Derajat Kebebasan			
$dk_{(T)} = n = 40$ $dk_{(a)} = 1$ $dk_{(b/a)} = 1$ $dk_{(res)} = n - 2 = 38$			
6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat			
$RJK_{(b/a)} = \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{964.53}{1} = 964.53$ $RJK_{(res)} = \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{1779.87}{38} = 46.84$			
7. Kriteria Pengujian			
Terima $H_0$ jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi tidak berarti			
Tolak $H_0$ jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi berarti			
8. Pengujian			
$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{964.53}{46.84} = 20.59$			
9. Kesimpulan			
Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 20.59$ , dan $F_{tabel(0,05;1/38)} = 4,10$			
sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan			

**Lampiran 41**



## Lampiran 42

Perhitungan JK (G)										
No.	K	n <sub>i</sub>	X	Y	Y <sup>2</sup>	XY	ΣYk <sup>2</sup>	$\frac{(\sum Yk)^2}{n}$	$\left\{ \sum Yk^2 - \frac{(\sum Yk)^2}{n} \right\}$	
1	1	1	97	112	12544	10864				
2	2	1	99	119	14161	11781				
3	3	1	101	111	12321	11211				
4	4	1	102	109	11881	11118				
5	5	1	103	106	11236	10918				
6	6	3	104	115	13225	11960	44075.00	43923.00		152.00
7			104	117	13689	12168				
8			104	131	17161	13624				
9	7	2	106	120	14400	12720	26944.00	26912.00		32.00
10			106	112	12544	11872				
11	8	2	107	103	10609	11021	25493.00	25312.50		180.50
12			107	122	14884	13054				
13	9	3	108	117	13689	12636	41085.00	41067.00		18.00
14			108	114	12996	12312				
15			108	120	14400	12960				
16	10	3	109	111	12321	12099	41139.00	41067.00		72.00
17			109	123	15129	13407				
18			109	117	13689	12753				
19	11	6	110	123	15129	13530	87552.00	87362.67		189.33
20			110	130	16900	14300				
21			110	123	15129	13530				
22			110	119	14161	13090				
23			110	117	13689	12870				
24			110	112	12544	12320				
25	12	2	111	123	15129	13653	31258.00	31250.00		8.00
26			111	127	16129	14097				
27	13	3	112	111	12321	12432	43621.00	43440.33		180.67
28			112	130	16900	14560				
29			112	120	14400	13440				
30	14	1	113	131	17161	14803				
31	15	2	114	123	15129	14022	29529.00	29524.50		4.50
32			114	120	14400	13680				
33	16	2	115	117	13689	13455	30073.00	30012.50		60.50
34			115	128	16384	14720				
35	17	2	116	114	12996	13224	27396.00	27378.00		18.00
36			116	120	14400	13920				
37	18	1	117	136	18496	15912				
38	19	1	118	131	17161	15458				
39	20	1	119	136	18496	16184				
40	21	1	120	138	19044	16560				
Σ	21	40	4386	4808	580666.00	528238				915.50



## Lampiran 43

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinearan Regresi					
Sumber	dk	Jumlah	Rata-rata Jumlah	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Varian		Kuadrat (JK)	Kuadrat (RJK)		
Total	n	$\Sigma Y^2$		-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			
Regresi (b/a)	1	$b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$	Fo > Ft Maka regresi
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		Berarti
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK(TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$	Fo < Ft Maka Regresi
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK(G)}{n - k}$		Linier
Sumber	dk	Jumlah	Rata-rata Jumlah	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Varian		Kuadrat (JK)	Kuadrat (RJK)		
Total	40	580666.00			
Regresi (a)	1	577921.60			
Regresi (b/a)	1	964.53	964.53	20.59	4.10
Sisa	38	1779.87	46.84		
Tuna Cocok	19	864.37	45.49	0.94	2.00
Galat Kekeliruan	19	915.50	48.18		







**Lampiran 47**

**Lampiran 48**

**Lampiran 49**

**Lampiran 50**



**Lampiran 51**

**Lampiran 52**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**NURUL FADILLAH.**, lahir di Jakarta pada tanggal 27 Juni 1992. Anak ketiga dari 4 bersaudara pasangan Bapak Djaffar Salasa dan Ibu Siti Rahayu. Bertempat tinggal di Jalan Madya No. 55 RT 002 RW 03 Kel. Tugu Utara Kec. Koja Jakarta Utara.

Pertama kali mengenyam pendidikan di TK Pelita di daerah Koja. Setelah itu melanjutkan pendidikan dasar di SD Negeri Tugu Utara 07 Pagi dan kemudian di SMP Negeri 30 Jakarta. Setelah lulus SMP melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 12 Jakarta.

Setelah tamat SMK melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 di Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.